



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2023**

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración Pública

Autor

Cabrera Soto, Carlos Bryan

Asesor

Palomino Nieto, Edgardo

ORCID: 0000-0002-8051-3783

Jurado

Torres Suarez, Roberto

Agüero Arias, Tito Armando

Castillo Ávila, Santos Mariano

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

3

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

6%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unfv.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

9

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

10

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

11

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1%



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, 2023

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en
Administración Pública

Autor:
Cabrera Soto, Carlos Bryan

Asesor:
Palomino Nieto, Edgardo
ORCID: 0000-0002-8051-3783

Jurado:
Torres Suarez, Roberto
Agüero Arias, Tito Armando
Castillo Ávila, Santos Mariano

Lima – Perú
2026

ÍNDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Descripción y formulación del problema	9
1.1.1. Formulación del problema	14
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Hipótesis.....	22
II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	23
III. MÉTODO.....	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	42
3.3. Variables.....	42
3.4. Población y muestra	46
3.5. Instrumentos	47
3.6. Procedimientos	51
3.7. Análisis de datos.....	51

3.8. Consideraciones éticas	52
IV. RESULTADOS	54
V.. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
VI. CONSLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES	73
VIII. REFERENCIAS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable: Gestión administrativa.....	44
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral.	45
Tabla 3. Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable gestión administrativa.....	49
Tabla 4. Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral	50
Tabla 5. Porcentajes de la gestión administrativa en una entidad pública.....	54
Tabla 6. Porcentajes de la planificación en una entidad pública.	55
Tabla 7. Porcentajes de la organización en una entidad pública.....	56
Tabla 8. Porcentajes de la dirección en una entidad pública.	57
Tabla 9. Porcentajes del control en una entidad pública.....	58
Tabla 10. Porcentajes del desempeño laboral de los trabajadores públicos.	59
Tabla 11. Porcentajes del conocimiento del trabajo de los trabajadores públicos.....	60
Tabla 12. Porcentajes según las competencias de los trabajadores públicos.....	61
Tabla 13. Porcentajes según los resultados de los trabajadores públicos.	62
Tabla 14. Porcentajes de la motivación en los trabajadores públicos.....	63
Tabla 15. Prueba de Normalidad de variables y dimensiones de estudio.....	64
Tabla 16. Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral.	64
Tabla 17. Correlación entre la planeación y desempeño laboral.	65
Tabla 18. Correlación entre la organización y desempeño laboral.....	65
Tabla 19. Correlación entre la dirección y desempeño laboral.....	66
Tabla 20. Correlación entre el control y desempeño laboral.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la gestión administrativa en una entidad pública	54
Figura 2. Resultados de la planificación en una entidad pública	55
Figura 3. Resultados de la organización en una entidad pública	56
Figura 4. Resultados de la dirección en una entidad pública	57
Figura 5. Resultados del control en una entidad pública	58
Figura 6. Resultados del desempeño laboral de los trabajadores públicos	59
Figura 7. Resultados del conocimiento del trabajo de los trabajadores públicos.	60
Figura 8. Resultados de las competencias de los trabajadores públicos.	61
Figura 9 Distribución porcentual según los resultados de los trabajadores públicos.	62
Figura 10. Resultados de la motivación en los trabajadores públicos	63

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2023. Este estudio se enmarcó dentro del tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 273 trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Para la recopilación y análisis de datos se emplearon dos cuestionarios estructurados con preguntas cerradas, enfocadas en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados revelan una relación positiva y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.837, lo que indica una asociación significativa entre ambos aspectos. Estos hallazgos sugieren que mejoras en la gestión administrativa pueden influir positivamente en el desempeño laboral dentro de la entidad pública estudiada, subrayando la importancia de políticas y prácticas efectivas de administración en el ámbito laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, Desempeño laboral, Entidades públicas, Evaluación del rendimiento, Capacitación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the job performance of employees at the Ministry of Labor and Employment Promotion in 2023. This study falls under basic research, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational level. The study sample consisted of 273 employees from the Ministry of Labor and Employment Promotion. To collect and analyze data, two structured questionnaires with closed-ended questions focusing on administrative management and job performance were used. The results reveal a strong positive relationship between administrative management and employees' job performance, supported by a Spearman correlation coefficient of 0.837, indicating a significant association between both aspects. These findings suggest that improvements in administrative management can positively influence job performance within the public entity studied, highlighting the importance of effective administrative policies and practices in the workplace.

Keywords: Administrative management, Job performance, Public entities, Performance evaluation, Training.

I.INTRODUCCIÓN

En un entorno cada vez más competitivo y dinámico, es crucial que las instituciones adapten sus métodos de gestión para aprovechar oportunidades y mitigar amenazas. La gestión administrativa, a través de la planificación, organización, dirección y control, es esencial, y los líderes deben aplicar estos principios para garantizar la eficiencia y efectividad del capital humano, un activo invaluable.

La relación entre la organización y los trabajadores es de reciprocidad: la organización ofrece beneficios como remuneración y seguridad laboral, mientras que los empleados cumplen con sus responsabilidades, ambos influyendo en las expectativas del otro.

En las entidades públicas, una gestión administrativa adecuada impacta positivamente en la percepción de los servicios ofrecidos. Sin embargo, un desafío significativo es la falta de conocimientos sobre procedimientos administrativos entre los trabajadores, especialmente en el contexto peruano, donde la evaluación del rendimiento y la motivación son insuficientes.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo enfrenta una gestión administrativa deficiente que afecta el rendimiento de los trabajadores y provoca insatisfacción entre los usuarios. Problemas como la falta de comprensión de funciones, personal inadecuadamente seleccionado y procesos administrativos lentos agravan la situación.

Además, la comunicación organizacional ineficaz, el desconocimiento de normativas, la ausencia de capacitación y las políticas de gestión mal recibidas crean un ambiente laboral desfavorable. La falta de evaluación adecuada del rendimiento impide la retroalimentación y mejora, resultando en desmotivación.

En ese sentido, esta investigación se centra en analizar la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ofreciendo enfoques y resultados para mejorar la gestión y optimizar el rendimiento laboral, con el objetivo de abordar y solucionar las deficiencias actuales.

Para ello, este estudio el presente estudio se estructura de la siguiente manera: El primer capítulo describe y formula el problema en cuestión, revisa investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional, y aborda la justificación, limitaciones, objetivos e hipótesis de la investigación. El segundo capítulo presenta las bases teóricas de las variables en estudio, proporcionando el contexto conceptual necesario. En el tercer capítulo se detalla la metodología utilizada, incluyendo enfoque, tipo, diseño, población, muestra, definición operativa de variables, instrumentos, procedimientos y análisis de datos. Los capítulos IV, V y VI presentan los resultados estadísticos y la discusión de los hallazgos en relación con el marco teórico y los objetivos del estudio. Finalmente, el capítulo VII ofrece las conclusiones y recomendaciones pertinentes, basadas en los resultados y análisis realizados, con propuestas para futuras investigaciones y prácticas administrativas.

1.1. Descripción y formulación del problema

En un entorno global cada vez más competitivo y dinámico, es esencial que las instituciones posean la flexibilidad y la competencia necesarias para adaptarse a métodos de gestión innovadores. Esto les permitirá aprovechar las oportunidades emergentes y manejar eficazmente los desafíos que puedan surgir. Dentro de este contexto, la gestión administrativa juega un papel crucial, incluyendo actividades fundamentales como la planificación, organización, dirección y control. Por lo tanto, es imperativo que los líderes institucionales comprendan a fondo y apliquen estos principios. Además, es fundamental destacar que el capital humano representa un recurso invaluable dentro de las organizaciones, y debe contar con las competencias, actitudes y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva (Vergaray et al., 2021).

Estos elementos son fundamentales para el desarrollo económico de un país, ya que son esenciales para su crecimiento. Las entidades del sector público contribuyen significativamente al mantenimiento de una población económicamente activa mediante la creación de empleo, lo

que permite a los individuos obtener ingresos para adquirir bienes tanto básicos como de consumo discrecional. Además, los líderes desempeñan un papel crucial en el progreso de las organizaciones, dado que una gestión eficaz es fundamental para garantizar un óptimo desempeño del talento humano (Guillin et al., 2022).

Entonces, puede concluirse que la relación entre la organización y sus empleados es de reciprocidad. La organización actúa en beneficio del trabajador al proporcionar salario, estatus y seguridad laboral, a cambio de que el empleado cumpla con sus responsabilidades laborales. La organización ejerce influencia sobre las expectativas del trabajador mediante su autoridad y poder, mientras que el empleado busca impactar en la organización con sus propios objetivos. Ambas partes están guiadas por normativas que determinan lo que es justo y adecuado en esta relación (Matabanchoy et al., 2019).

Siguiendo esta perspectiva, la gestión administrativa y el rendimiento laboral han sido investigados y evaluados con el propósito continuo de mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones en relación con los recursos humanos. Esto motiva a las organizaciones a desarrollar nuevas estrategias para gestionar la producción y los servicios, enfocándose en las necesidades tanto de los empleados como de los clientes, con el objetivo de aumentar su competitividad (Mero, 2022).

La gestión administrativa, presente en las organizaciones desde tiempos remotos, se encarga de regular actividades, tomar decisiones, dirigir y ejecutar proyectos fundamentados en principios administrativos esenciales. Esta función crítica facilita el logro de objetivos al coordinar los esfuerzos de todo el personal. Una aplicación efectiva de la gestión administrativa fomenta el desarrollo profesional de los empleados y crea un entorno laboral favorable, saludable y propicio para alcanzar metas. Asimismo, el rendimiento laboral de los trabajadores se ve influenciado por diversos factores que afectan su actitud y productividad, lo cual

repercute directamente en la satisfacción tanto de los usuarios internos como externos de la organización (Cieza et al., 2021).

Una gestión administrativa efectiva en las entidades públicas influye notablemente en cómo la población percibe los servicios ofrecidos. Esta efectividad se alcanza mediante diversas estrategias y herramientas de administración, que incluyen sistemas, metodologías basadas en normativas establecidas, procedimientos específicos y técnicas gerenciales. Al aplicar estas herramientas, las instituciones públicas pueden desempeñar su papel esencial en el desarrollo de sus sectores y mejorar el bienestar general de la población a través de una gestión eficiente, la cual se ve reflejada en el desempeño de sus empleados (Lovo, 2022).

Uno de los desafíos principales que enfrentan la mayoría de los organismos e instituciones públicas es la falta de conocimientos sobre procedimientos administrativos entre muchos de sus empleados. Estos individuos suelen ingresar a sus roles sin experiencia previa en la administración pública, a menudo seleccionados debido a su afiliación con el clientelismo político, es decir, por estar vinculados al partido o grupo político en el poder. Además, el desempeño laboral constituye otro desafío significativo en estas entidades, debido a la falta de eficiencia y competencia técnica de los empleados al cumplir con sus responsabilidades asignadas. Esto se debe principalmente a la contratación inadecuada de personal y a la selección de individuos que no cumplen con los requisitos necesarios, en muchos casos elegidos por motivos políticos. Como resultado, estos empleados no están adecuadamente preparados para realizar sus funciones laborales de manera efectiva, lo que se traduce en un bajo rendimiento en el trabajo (Jara et al., 2018).

En este contexto, el problema principal es la falta de implementación efectiva de indicadores, lo que significa que los empleados no reciben una evaluación adecuada de su rendimiento. Esto les priva de retroalimentación constructiva y orientación para mejorar, lo que afecta negativamente su motivación y satisfacción laboral (Castro y Delgado, 2020).

Es fundamental destacar que los resultados de la evaluación también son fundamentales para la toma de decisiones. A través de la evaluación del rendimiento, se establecen compromisos, se evalúa el cumplimiento de las tareas y se implementan acciones para mejorar y reconocer el desempeño. Esto facilita la comunicación y guía a los trabajadores hacia metas claras (Chacón y Zapata, 2021).

En el contexto de Perú, la falta de atención hacia la evaluación y promoción del rendimiento laboral, junto con la falta de claridad en la gestión administrativa, contribuyen a una percepción desfavorable de los servicios prestados por el Estado. Esto se atribuye a los bajos estándares en la gestión pública y la insuficiente atención hacia la motivación de los empleados. Como consecuencia, se evidencia una gestión deficiente y una atención inadecuada en todos los niveles de la administración estatal (Cuba, 2023).

La descripción anterior ilustra cómo entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que son el foco de esta investigación, experimentan deficiencias en su gestión administrativa. Estas deficiencias afectan negativamente el desempeño de los empleados, lo cual genera insatisfacción entre los usuarios debido a la falta de competencia, responsabilidad y conocimientos en el campo administrativo.

Uno de los desafíos más significativos en la gestión administrativa del Ministerio de Trabajo es la falta de precisión en cuanto a las responsabilidades específicas de cada empleado, lo que resulta en descuidos en el desempeño de sus funciones asignadas. Esta situación también provoca bloqueos, sobrecarga de tareas y altos niveles de estrés, entre otros inconvenientes. Además, se observa que hay empleados desempeñando roles para los cuales no tienen la formación adecuada, incluyendo auxiliares, técnicos, bachilleres y profesionales.

Asimismo, el trabajo de los administrativos se distingue por ser repetitivo y automatizado debido a la falta de una adecuada difusión de los manuales de procedimientos, los cuales son fundamentales como herramientas para mejorar la eficiencia en sus labores.

Estos elementos cruciales contribuyen a desaceleración de los procesos administrativos, a la insuficiencia de recursos presupuestarios, a decisiones gerenciales deficientes, a una baja calidad en la atención al usuario externo, a una gestión financiera inadecuada, y a un incremento en las quejas y reclamos.

La entidad enfrenta otro desafío relacionado con la falta de comunicación organizacional efectiva, el desconocimiento de las normativas vigentes en los sistemas administrativos, la carencia de programas de capacitación para el personal administrativo, y la falta de competencia técnica entre los empleados. Además, las políticas de gestión no son bien recibidas por los trabajadores, lo que crea un ambiente laboral adverso que dificulta la ejecución de las funciones y las relaciones laborales. También existe discrepancia entre los empleados en cuanto a las políticas salariales, y la evaluación del desempeño laboral no se utiliza como herramienta para mejorar las condiciones laborales.

Además, se ha notado que los empleados muestran una falta de entusiasmo al desempeñar sus responsabilidades, pudiéndose atribuir a que no todos los trabajadores tienen la oportunidad de participar en programas de formación adaptados a sus necesidades individuales, lo que refleja disparidades en el tratamiento que reciben los empleados según su régimen laboral.

En ese sentido, esta investigación se enfoca en analizar la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ambos aspectos han evidenciado deficiencias que dificultan la ejecución efectiva de las actividades y la atención a los usuarios. Con este propósito, se presentan enfoques innovadores y contribuciones epistemológicas, así como resultados destinados a mejorar la gestión administrativa como herramienta estratégica para optimizar el rendimiento laboral. Además, se busca ofrecer información pertinente que aborde la problemática mencionada, siendo fundamental para el inicio de esta investigación.

1.1.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023?

Problemas específicos

Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023?

Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023?

Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023?

Problema específico 4: ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023?

1.2. Antecedentes

La problemática descrita ha sido objeto de exploración en diversos contextos académicos, donde se ha realizado un análisis exhaustivo de antecedentes y estudios previos. Investigaciones anteriores han abordado esta temática desde diferentes enfoques y perspectivas, proporcionando una base sólida de conocimientos que fundamenta el estudio actual, tales como las que se detallan a continuación:

1.2.1. Antecedentes internacionales

Parra et al. (2022), presentaron su investigación: Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. El objetivo fue examinar las causas de los retrasos en las entregas de pedidos en la ciudad. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo para investigar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los empleados, utilizando métodos estadísticos. Además, se realizó una investigación que

combinó aspectos descriptivos, revisión bibliográfica y trabajo de campo. Para recopilar información, se administraron cuestionarios de selección múltiple a 10 empleados de distintas compañías de servicios de entrega en Machala. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los encuestados (70%) consideraba adecuado el volumen de actividades diarias, todos los participantes (100%) establecieron una conexión entre sus responsabilidades y roles, el 80% identificó oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, y el 60% expresó una preferencia por trabajar en equipos debido a la mejora del ambiente laboral. Además, un porcentaje significativo (70%) reportó participar en la toma de decisiones, otro 70% mencionó la utilización de incentivos económicos, y la mayoría (90%) percibió un excelente clima organizacional. Sin embargo, la mayoría (90%) identificó la falta de acuerdos como el principal obstáculo para el crecimiento organizacional. Basándose en estos resultados, se determinó que la falta de acuerdos era responsable de la falta de progreso empresarial y de los retrasos en las entregas de pedidos. Esta situación obligaba a recurrir a intermediarios, lo que prolongaba los tiempos de entrega e incluso resultaba en la cancelación de pedidos en algunos casos.

Cueva et al. (2022), presentaron su estudio: La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa, El propósito del estudio fue examinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la competencia docente en escuelas públicas. Se empleó un enfoque cuantitativo básico con un diseño correlacional no experimental. La muestra consistió en 72 docentes a quienes se les administraron dos encuestas validadas por expertos y con alta fiabilidad. Los resultados indicaron que el nivel de gestión administrativa fue mayormente evaluado como satisfactorio en un 83.3%, mientras que las competencias de los docentes predominaron en un nivel satisfactorio en un 75%. Además, se identificó una correlación positiva significativa ($Rho\ 0.812$) entre la gestión administrativa y el desempeño docente, lo que indica una influencia notable en la relación entre ambos aspectos.

Astudillo y Del Rosario (2020), presentaron su investigación: El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. El estudio tuvo como propósito evaluar el control interno administrativo utilizando el sistema COSO II, con la meta de mejorar el desempeño laboral en un sector específico. Se empleó un enfoque descriptivo y un método cuantitativo en la investigación. Se realizó una encuesta entre 344 empresas del sector alimenticio en Guayaquil. Las respuestas ofrecieron una visión detallada de los desafíos a los que se enfrentaban. Basándose en estas opiniones recopiladas, se procedió a evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en la investigación. Se examinaron los resultados empleando el coeficiente de correlación de Spearman, que reveló una asociación significativa ($p < 0.05$) entre las variables analizadas. Este hallazgo confirmó la hipótesis de que existe una relación moderadamente positiva entre el control interno administrativo y el rendimiento laboral en las microempresas del sector alimenticio. Estos resultados destacan la relevancia del control interno como un elemento crucial para una gestión efectiva que propicie resultados positivos para la dirección.

Palacios (2019) presentó su estudio: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. El propósito fue investigar el impacto del ambiente de trabajo en el rendimiento del personal administrativo en esos distritos de salud. Se llevaron a cabo 312 encuestas utilizando dos herramientas de medición con un total de 98 preguntas. El enfoque metodológico utilizado fue lógico-inductivo, validando una hipótesis general y cinco específicas a través del software estadístico SPSS. La prueba de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.914, indicando una alta confiabilidad en los datos recopilados. El coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general fue de 0.234, lo cual sugiere que existe una relación significativa. Esto implica que la presencia de un clima organizacional positivo se relaciona con un rendimiento laboral mejorado

Altamirano (2019), presentó su estudio: La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua. Este estudio se realizó utilizando métodos bibliográficos, descriptivos y aplicados en el campo, con el objetivo de investigar la conexión entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector mencionado. La población estudiada incluyó a todos los socios de la Cámara de Calzado de Tungurahua (CALTU), que comprende aproximadamente 77 fábricas PYMES, las cuales emplean alrededor de 3,005 trabajadores, quienes fueron sujetos de la encuesta. Según los resultados del coeficiente de regresión múltiple R^2 , que refleja la proporción de la varianza de la variable dependiente explicada por la variable independiente, se observa un coeficiente de determinación de 0.593. Esto indica una correlación significativa entre una gestión administrativa deficiente y un modelo adecuado de gestión administrativa. Esto sugiere que una implementación efectiva de la gestión administrativa puede contrarrestar las deficiencias observadas en esta área. Además, se identificó un coeficiente de correlación de 0.01 (bilateral), lo cual señala una relación directa positiva entre las variables analizadas. En síntesis, los hallazgos del estudio revelaron que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector del cuero y calzado, asociadas a CALTU, tienen una gestión administrativa ineficaz, lo cual repercute negativamente en su desempeño laboral.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Navarro y Torres (2022) presentaron su investigación titulada: Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021. Se llevó a cabo un estudio para investigar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la EPS SEDACAJ. El enfoque de la investigación fue principalmente descriptivo, utilizando un diseño correlacional. La muestra incluyó a 20 empleados, y se utilizó un cuestionario diseñado para

recopilar datos mediante encuestas. Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS versión 25, revelando un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.521$), lo que indicó una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la EPS SEDACAJ. De esta manera, se corroboró la existencia de una relación notable entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en este contexto particular.

Fernández (2021), presentó su investigación Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. El propósito fue investigar cómo estas variables se relacionan entre los docentes de la mencionada Institución Educativa. El enfoque metodológico se centró en la investigación pura o fundamental, utilizando un diseño correlacional para analizar la conexión entre las variables mencionadas. Se aplicó un método hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, ya que la medición se realizó en un único punto en el tiempo. La muestra consistió en 28 docentes de ambos sexos que enseñan en los niveles educativos básicos (inicial, primaria y secundaria). Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson entre la gestión administrativa y el desempeño laboral mostraron un valor de $r=0.834$, lo que sugiere una correlación positiva fuerte con un nivel de significancia de 0.000, considerablemente por debajo del umbral esperado ($p<0.05$). En conclusión, se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Andenes de Chilina en Arequipa durante el año 2020.

Velásquez (2021), presentó su investigación: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019. Se realizó un estudio con el fin de examinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en el colegio mencionado. Este estudio se clasifica como investigación básica, utilizando un enfoque descriptivo y un diseño correlacional descriptivo que emplea métodos cuantitativos. La muestra estuvo compuesta por

76 docentes, quienes participaron en la investigación respondiendo a dos cuestionarios diseñados específicamente para este propósito. Para garantizar la validez de los instrumentos utilizados, se recurrió al juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores elevados de 0.927 para la variable de gestión administrativa y 0.680 para la variable de desempeño laboral. Mediante el estadístico de Spearman (significancia bilateral = $.000 < 0.05$) se determinó que, $Rho = 0.733$, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en el colegio Manuel García Cerrón.

Ambor (2021), presentó su investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia Arequipa 2020. Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar la conexión entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los servidores públicos en esa unidad durante el año mencionado. Este trabajo fue categorizado como aplicado y adoptó un diseño no experimental. Para recolectar datos, se empleó un cuestionario compuesto por 30 preguntas, el cual fue respondido por 37 empleados de la institución. Los resultados indicaron que el coeficiente de correlación de Pearson fue de $r=0,509$, lo cual implica que existe una correlación moderada y positiva entre las variables mencionadas.

Cerna (2020), presentaron su investigación denominada: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019. Se realizó un estudio con el fin de investigar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San Luis durante el año especificado. Esta investigación fue clasificada como aplicada. La población consistió en 134 trabajadores de la institución, seleccionando a una muestra aleatoria simple de 100 empleados del área administrativa. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas y análisis documental, utilizando dos instrumentos específicos para evaluar cada variable. Para el análisis

de los datos, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Los resultados revelaron que el 42% del personal administrativo mostraba competencia administrativa alta, mientras que el 34% tenía competencia media y el 24% baja. En términos de desempeño laboral, el 44% de los empleados administrativos alcanzaron un alto rendimiento, el 35% un rendimiento medio y el 21% un rendimiento bajo. En resumen, se confirmó una relación estadísticamente significativa entre la competencia administrativa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis en el año 2019, con una correlación positiva moderada ($r=0.767$) y un nivel de confianza del 95%.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

1.4. Justificación

A través de esta investigación se buscó desarrollar un sólido marco teórico mediante la comparación de conocimientos respaldados por evidencia científica acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Se utilizaron definiciones de las variables fundamentadas en una revisión científica exhaustiva, junto con la consideración de la importancia y los antecedentes de estos conceptos, incluyendo las contribuciones de varios investigadores previos en el campo. Estas definiciones y conocimientos tienen la intención de servir como recursos de referencia para investigadores futuros. Los resultados obtenidos están orientados a integrar el entendimiento científico acerca de las variables y dimensiones bajo estudio.

Además de su aporte teórico, este estudio presenta una justificación práctica relevante. Mediante el diagnóstico realizado, se busca comprender la situación actual en relación con los desafíos de la gestión administrativa en el MTPE y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados, así como las repercusiones que esto tiene en los usuarios y la sociedad en general. Esta comprensión facilita la formulación de recomendaciones dirigidas a mejorar tanto la gestión como el desempeño laboral, con el objetivo final de ofrecer un servicio mejorado a los usuarios.

En términos metodológicos, este estudio se basó en el método hipotético-deductivo. Se aplicaron procedimientos y técnicas para recolectar datos de manera efectiva y rigurosa. Además, los instrumentos utilizados fueron sometidos a juicio de expertos para validar su contenido, asegurando así su fiabilidad y validez. Estos instrumentos estaban disponibles para ser utilizados por otros investigadores en futuras investigaciones, lo que fortaleció la base

metodológica de este estudio y contribuyó al avance del conocimiento en el campo de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

Hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

Esta investigación enfatiza la importancia crucial de la gestión administrativa y sus ventajas para mejorar el desempeño laboral de los empleados en las organizaciones contemporáneas. En esta perspectiva, el presente estudio se ha construido a partir de una exhaustiva revisión teórica de estos dos conceptos, que abarca las consideraciones de diversos enfoques, su impacto en la realidad institucional y las proyecciones para el futuro. En este sentido, los enfoques seleccionados se basan en la tendencia de las investigaciones más recientes y su relevancia para las variables de estudio.

2.1.1. *Teoría clásica de la administración*

La teoría clásica de la administración, bajo la dirección de Henri Fayol, se centra en un enfoque estructuralista que pone énfasis en la organización formal. Esta perspectiva es normativa y prescriptiva en su naturaleza, ya que Fayol concibe la organización como una estructura formal que incluye órganos, roles y responsabilidades, diseñada para lograr la máxima eficiencia.

La teoría clásica se centra en crear una estructura que promueva la eficiencia en todas las áreas involucradas, abarcando tanto los órganos (como secciones y departamentos) como los individuos (ocupantes de cargos y ejecutores de tareas). En este contexto, la tarea administrativa se considera una responsabilidad compartida entre los líderes y sus subordinados, en vez de ser exclusiva de los superiores.

Fayol subrayó la relevancia del factor humano en la gestión, valorando tanto a los trabajadores como a los directivos como individuos importantes. Él enfatizó la importancia de fomentar la sinergia y la unidad entre ellos, promoviendo así un espíritu de colaboración en equipo.

La teoría clásica de la administración surgió para crear un cuerpo científico de conocimiento que pudiera proporcionar una base sólida enseñable en todos los niveles educativos. Su objetivo era formar líderes empresariales capaces de entender y asumir responsabilidades hacia sus equipos, equipados con habilidades técnicas y administrativas, así como con juicios y comportamientos apropiados para ejercer la autoridad.

Fayol sugirió la subdivisión de las funciones administrativas en seis áreas que se complementan entre sí: técnica (producción), administrativa (dirección), comercial (compras y ventas), contable, financiera (gestión del capital) y seguridad (protección de empleados y bienes).

Además, Fayol elaboró catorce principios de administración que siguen siendo relevantes y se implementan ampliamente en la gestión contemporánea. Estos principios abarcan áreas como la división del trabajo, la autoridad, la unidad de mando, la unidad de dirección, la disciplina, la centralización, la jerarquía, la compensación justa, la priorización del interés colectivo sobre el individual, el orden, la equidad, la iniciativa, el fomento del espíritu de equipo y la estabilidad del personal (Almanza et al., 2018).

La teoría clásica de la administración de Henri Fayol ofrece un sólido fundamento teórico para mejorar la gestión administrativa en entidades públicas. Fayol subrayó la importancia de una estructura organizacional clara y eficiente, que incluye divisiones de trabajo definidas, roles precisos y una cadena de mando establecida. Este enfoque no solo busca maximizar la eficiencia operativa y minimizar conflictos internos, sino que también facilita una dirección efectiva y coordinación fluida entre niveles jerárquicos.

La implementación de los principios de Fayol en esta investigación revela su potencial para influir positivamente en el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados. La división del trabajo, por ejemplo, permite asignar tareas eficientemente según competencias individuales, aumentando así la productividad y la satisfacción laboral. La autoridad y la unidad

de mando aseguran una dirección coherente y evitan confusiones en las decisiones administrativas.

Además, principios como la disciplina, la centralización y la equidad salarial son cruciales para mantener un ambiente laboral justo y motivador, donde los empleados se sientan valorados y recompensados adecuadamente. El fomento del espíritu de equipo y la estabilidad del personal promueven relaciones laborales saludables y una cultura organizacional positiva, fundamentales para el éxito a largo plazo de la entidad pública.

Integrar estos principios en la gestión pública permite alcanzar objetivos institucionales con mayor eficacia, garantizando así un servicio público de calidad que responda eficientemente a las demandas y necesidades de la sociedad.

2.1.2. *Enfoque de los recursos humanos*

Mary Parker Follet y Chester Barnard, inspirados en los principios básicos de la Escuela Clásica, introdujeron innovaciones que sentaron las bases de las teorías humanistas en la administración. Follet se enfocó en el comportamiento humano en la administración y enfatizó la importancia del trabajo en grupo, apoyando el principio de colaboración entre trabajadores y dirección propuesto por Taylor para lograr metas organizacionales compartidas. Además, destacó que la separación artificial entre administradores y empleados ocultaba sus metas compartidas, dedicando una parte significativa de su trayectoria a explorar métodos para mitigar las tensiones entre ambos grupos. Sugirió un estilo de liderazgo participativo y promovió la colaboración en la toma de decisiones y la resolución de problemas entre administradores y empleados.

Chester Barnard, en su teoría sobre la vida organizacional, vio a las organizaciones como sistemas sociales que necesitan ser tanto efectivos (alcanzar sus metas) como eficientes (satisfacer las necesidades de los empleados). Sostuvo que una organización solo puede ser eficiente si logra equilibrar sus metas con los objetivos y necesidades individuales. Barnard

argumentó que era esencial que los trabajadores aceptaran la autoridad de la administración para alcanzar este equilibrio. Uno de sus mayores contribuciones fue destacar la relevancia y la prevalencia de la organización informal, resaltando la importancia crucial del trabajador como el componente fundamental estratégico dentro de la organización. Sus investigaciones se centraron en el comportamiento humano en las organizaciones, haciendo hincapié en la gestión de las personas y la valoración del elemento humano, que ha sentado las bases para las corrientes administrativas modernas.

En esta perspectiva, la interacción entre líderes y trabajadores debe ser profunda y compleja para facilitar una mayor colaboración entre ambas partes, con la meta de lograr altos niveles de rendimiento mediante la aplicación del conocimiento, la iniciativa y la creatividad de los trabajadores. El aspecto fundamental es establecer metas de trabajo compartidas y promover el desarrollo de habilidades de autodirección y autocontrol entre los empleados. Este enfoque no solo persigue alcanzar altos niveles de rendimiento, sino también motivar y satisfacer personalmente a los trabajadores.

Para alcanzar resultados óptimos tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es crucial que los administradores establezcan relaciones donde se satisfagan las necesidades tanto de la organización como de los empleados. Esto requiere que ambas partes comprendan claramente las expectativas mutuas, lo cual implica una comunicación efectiva y una comprensión compartida de los objetivos tanto organizacionales como individuales.

El enfoque de recursos humanos se caracteriza por diversos elementos clave: (i) Cultiva una relación cercana entre la organización y sus empleados. (ii) Reconoce a las personas como el activo más significativo y determinante dentro de las organizaciones. (iii) Busca mantener una motivación elevada tanto a nivel individual como de equipo. (iv) Fomenta la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones. (v) Prioriza la creación de un ambiente

laboral propicio para alcanzar metas tanto organizacionales como individuales. (vi) Promueve el desarrollo de habilidades de autodirección y autocontrol entre los empleados.

Es crucial señalar que estos aspectos no son completos y pueden cambiar dependiendo de la organización y las circunstancias particulares en las que se apliquen (Rojas y Madero, 2018).

La siguiente investigación se enriquece notablemente con el enfoque de recursos humanos inspirado en las ideas de Mary Parker Follet y Chester Barnard ya que se enfoca en el comportamiento humano y la dinámica colaborativa dentro de las organizaciones entre líderes y trabajadores para fomentar un alto desempeño laboral y alcanzar metas organizacionales significativas. Promueven la autonomía y la autoorganización entre los empleados, facilitando un ambiente donde la motivación intrínseca y la participación activa en la toma de decisiones son valoradas y estimuladas.

El enfoque de recursos humanos no solo reconoce a los empleados como el recurso más valioso de una organización, sino que también busca optimizar su rendimiento a través de prácticas que promuevan el desarrollo personal y profesional dentro de un entorno laboral inclusivo y colaborativo.

2.2. Gestión administrativa

La gestión administrativa desempeña un papel crucial en el impulso de las operaciones de una organización y en el cumplimiento de sus objetivos y metas. Este éxito se logra a través de la efectiva implementación de los cuatro elementos esenciales del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control. Estas actividades son factibles cuando la organización impulsa un ambiente laboral positivo, fomenta el trabajo en equipo, fomente el compañerismo y promueve la adhesión a los valores organizacionales. Esto genera un ambiente laboral propicio que facilita un buen rendimiento por parte de los empleados (Tobar, 2022).

Para apoyar este concepto, es crucial subrayar que el proceso de gestión abarca diversas funciones que constituyen el ciclo de actividades, incluyendo los cuatro elementos esenciales del proceso administrativo mencionados previamente. Estas funciones se despliegan de manera orgánica y son elementos inherentes del flujo continuo de actividades (González et al., 2020).

En contraste, la administración ejecutiva está a cargo de los directivos, quienes supervisan las operaciones de la organización, aseguran el uso adecuado de los recursos y garantizan la efectividad en el intercambio de información. Los directivos cumplen diversas funciones en el proceso de gestión organizacional, incluyendo: (i) Establecer y desarrollar políticas, normativas y procedimientos. (ii) Supervisar la ejecución del presupuesto empresarial. (iii) Elaborar programas de formación para el personal. (iv) Desarrollar estrategias para áreas como ventas y marketing. (v) Implementar mejoras en las políticas de gestión de recursos humanos. (vi) Seleccionar planes específicos para diferentes áreas, departamentos o secciones de la organización (González et al., 2020).

La organización se puede definir de manera precisa como la función administrativa que abarca la asignación de responsabilidades, la distribución de estas entre equipos o departamentos, y la provisión de los recursos requeridos para su ejecución. En esta época moderna, la organización no se limita únicamente a aspectos tangibles, sino que también se valora la capacidad de innovación. Con la evolución de la teoría administrativa, se ha observado un cambio en el enfoque y una mejora en la forma de abordar la estructura, el funcionamiento y la eficiencia organizacional (Córdoba, 2021).

Además, la gestión administrativa se entiende como un enfoque que juega un papel crucial en el desarrollo de la organización, así como en la formulación de estrategias y en el fortalecimiento de las competencias del equipo que la conforma. En este contexto, tanto las organizaciones del sector público como las del sector privado deben asegurar que sus empleados posean las capacidades, habilidades, valores y actitudes necesarias para enfrentar

de manera efectiva y con conocimiento los desafíos diarios del entorno competitivo y dinámico en el que operan (Beltrán y López, 2018)

En el ámbito laboral, la gestión administrativa ofrece un espacio propicio para promover iniciativas, innovaciones, investigaciones y ajustes. Este proceso se enfoca en optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles en la organización para generar ingresos y alcanzar los objetivos y resultados planificados al finalizar el periodo (Cisneros, 2022).

La gestión administrativa es esencial para el progreso de una organización al sistematizar y optimizar la toma de decisiones, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales definidos, abarcando áreas como producción, comercio o servicios prestados (Barrios et al., 2019)

De la misma forma, la gestión administrativa juega un papel crucial al asegurar un avance exitoso en las actividades relevantes de las instituciones y promover la eficiencia organizacional. Este enfoque administrativo fomenta la agilidad y la optimización de los recursos disponibles, mientras busca alinear a todos hacia metas compartidas. Además, se conceptualiza como un proceso que progresa a través de etapas o fases claramente delineadas, como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución y el control (Sánchez y Mariño, 2021).

La relevancia de la gestión administrativa reside en su habilidad para enfrentar los desafíos relacionados con la creciente competencia y la necesidad de que las organizaciones mejoren su eficiencia y efectividad. Una gestión administrativa efectiva guía hacia la consecución de los objetivos institucionales establecidos. Además, al integrarla con los procesos internos de cada organización, las actividades realizadas dentro de estas cobran una importancia ampliada y se asegura una asignación justa de los recursos disponibles, tanto humanos como logísticos y financieros (Noguera, 2022).

Por otro lado, es esencial entender en profundidad todos los procesos administrativos que se desarrollan dentro de la institución, así como los elementos humanos y materiales que participan en ellos. En este contexto, se recomienda adoptar un nuevo enfoque de gestión administrativa que permita una evaluación exhaustiva y detallada de la situación actual. Con base en los resultados obtenidos, se pretende optimizar la ejecución de los procesos para mejorar la calidad y eficacia de los servicios ofrecidos por las entidades (Tarrillo et al., 2022).

Es fundamental subrayar que el proceso administrativo comprende una serie de etapas o procedimientos diseñados para resolver problemas de índole administrativa. En este proceso, emergen desafíos vinculados a la organización y dirección, y la clave para superarlos reside en una planificación robusta, un análisis minucioso y una definición precisa de los objetivos. Estos componentes son esenciales para asegurar que el desarrollo del proceso sea fluido y sin inconvenientes (Mendoza, 2017).

En resumen, la gestión administrativa se puede definir como el conjunto de actividades orientadas a dirigir una organización mediante la coordinación de tareas, recursos y esfuerzos. Su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y actividades dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos establecidos. Una gestión administrativa eficaz influye positivamente en el desempeño laboral y, por tanto, debe centrarse en las necesidades de los ciudadanos, reflejándose en su satisfacción (Bautista y Delgado, 2020).

2.2.1. *Proceso administrativo*

Los procedimientos administrativos incluyen una secuencia de etapas que componen el proceso de administración, interconectadas y formando un conjunto cohesivo; para ello, las organizaciones se encargan de planificar, coordinar, dirigir y controlar todas las actividades relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios. Estas actividades son realizadas por personas y distintos recursos no humanos, que abarcan recursos físicos y materiales, financieros, tecnológicos, de mercadotecnia, entre otros (Briones et al., 2019).

Cabe precisar que, el proceso administrativo comprende las funciones gerenciales que permiten a los administradores alcanzar los objetivos fijados, con el propósito de optimizar la eficiencia de las actividades realizadas para el beneficio de la institución. Esta metodología facilita a la organización administrar eficazmente sus actividades, asegurando que sus líderes a todos los niveles cumplan con sus responsabilidades de manera puntual, además de evaluar el rendimiento de los gerentes en el cumplimiento de sus funciones y deberes (Muños et al., 2020).

De esta manera, mediante este conjunto de fases aplicados es todas las actividades de la unidad organizacional, se espera optimizar la efectividad en las tareas realizadas en beneficio del avance del entorno laboral (Loor y Risco, 2021).

Por lo tanto, puede deducirse que el proceso administrativo representa un flujo continuo que facilita la gestión adecuada de cualquier entidad. La ejecución ordenada de estos procesos es crucial para alcanzar los objetivos fijados, ya sea el liderazgo en el mercado, la consecución de ventajas competitivas u otras metas específicas (Gavilánez et al., 2018).

2.2.2. Dimensiones de la gestión administrativa

La gestión administrativa, fundamental en la administración por su carácter integrador y sistemático, ha desempeñado un papel crucial en el progreso empresarial, económico, social y tecnológico a nivel global en las últimas décadas. Está estructurada en cuatro funciones esenciales: planificación, organización, dirección y control, que constituyen pilares fundamentales en la investigación contemporánea (Batet, 2020).

2.2.2.1. Planificación. La planificación marca el inicio del proceso administrativo, siendo la primera función que se ejecuta. En esta fase se establecen metas y objetivos concretos, se asignan los recursos necesarios y se diseñan las actividades que se llevarán a cabo dentro de un marco temporal específico. Este proceso meticuloso implica la definición de un plan de acción específico, la identificación de los principios que guiarán dicho

plan, la secuencia de las operaciones necesarias y la estimación del tiempo necesario para su ejecución. La planificación no se limita a la proyección hacia el futuro, sino que también implica la reflexión sobre experiencias pasadas, el análisis de desafíos y la formulación de planes y programas estratégicos para enfrentarlos de manera eficaz (Arguello et al., 2020).

2.2.2.2. Organización. La organización, como segunda etapa del proceso administrativo, juega un papel crucial al estructurar eficazmente la distribución de los recursos disponibles: materiales, financieros, humanos, tecnológicos e informativos. Aunque menos dinámica que la planificación, esta fase es fundamental para preparar el terreno antes de llevar a cabo las acciones planificadas

El propósito fundamental de la organización es crear una estructura eficaz que combine racionalidad y efectividad, unificando las contribuciones de todos los elementos de la organización hacia metas comunes. Durante esta etapa, el administrador asigna roles y responsabilidades a cada individuo, coordinando todos los componentes para cultivar un ambiente de trabajo cohesivo y productivo.

Desde el punto de vista de la gestión, la organización se define como los sistemas creados para cumplir con metas y objetivos específicos, aprovechando las habilidades y capacidades de las personas y otros recursos similares. Estas entidades sociales facilitan una colaboración efectiva entre individuos, promoviendo la interacción para que puedan contribuir con sus experiencias y relaciones hacia el logro de metas determinadas (Ramírez et al., 2022)

2.2.2.3. Dirección. La función de dirección, fundamental dentro del proceso administrativo, se centra en implementar las estrategias definidas y guiar los esfuerzos hacia los objetivos establecidos. Esto se logra a través del ejercicio del liderazgo, la motivación y la comunicación efectiva.

Esta fase se reconoce como el corazón mismo de la gestión, dado que todos los demás componentes deben estar alineados con ella, pues una dirección eficaz depende inherentemente

de un liderazgo sólido. Los líderes desempeñan un papel crucial al definir de manera clara los objetivos organizacionales y al motivar a las personas para que contribuyan activamente a su consecución.

En este contexto, el liderazgo se define como la habilidad para guiar y ser seguido. Las personas suelen seguir a aquellos que satisfacen sus necesidades, deseos y aspiraciones, por lo tanto, los líderes efectivos tienen la capacidad de proporcionar los medios para ello. Además, el liderazgo implica motivación, que se refiere a la disposición para dedicar esfuerzos hacia el logro de los objetivos organizacionales, influenciada por la percepción de que ese esfuerzo satisfará una necesidad personal.

En esta perspectiva, los gerentes se transforman en líderes al motivar a los empleados, coordinar las actividades de los demás, seleccionar los canales de comunicación apropiados y abordar los conflictos entre los miembros de la organización de manera efectiva (Pereyra, 2020).

2.2.2.4. Control. En el ámbito del proceso administrativo, el control consiste en asegurar que las actividades planeadas se ajusten a las estrategias definidas. Se busca identificar y corregir posibles desviaciones, además de evaluar los resultados alcanzados para perfeccionar el proceso de toma de decisiones.

La etapa de control dentro del proceso administrativo es fundamental porque posibilita a las organizaciones detectar y corregir posibles fallos que puedan haber surgido en varias fases del trabajo. Sin esta función de control, aunque los objetivos estén claramente definidos y cuantificables, la organización no podría realizar los ajustes necesarios ni implementar mejoras que impulsen el éxito de sus operaciones (Pereyra, 2022).

2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral se define por la habilidad de cada empleado para cumplir con sus responsabilidades conforme a los términos de su contrato laboral, utilizando sus habilidades,

competencias y capacidades profesionales para contribuir al logro de los objetivos organizacionales establecidos. En síntesis, el desempeño laboral se caracteriza por la forma en que un empleado lleva a cabo sus tareas asignadas, las cuales están alineadas con la misión y objetivos de la organización, adaptándose a los cambios y demandas del entorno, en consonancia con el perfil del puesto que desempeña (Ayensa, 2020).

Desde otra óptica, implica ejecutar estrategias de manera individual para alcanzar los objetivos y cumplir con las metas establecidas en los planes operativos. En este contexto, la actitud adoptada por el empleado desempeña un papel crucial en el logro del éxito (Slocum, 2018)

Como se mencionó previamente, el desempeño laboral se refiere a la habilidad de una persona para cumplir con las responsabilidades de su cargo según lo estipulado en su contrato, ajustándose a las condiciones del mercado laboral. Básicamente, implica la capacidad de los empleados para ejecutar eficazmente una tarea o función particular en diversas situaciones, asegurando que los estándares de calidad requeridos por el empleador o los clientes sean alcanzados. Este grado de habilidad se logra mediante el desarrollo y la adquisición de conocimientos, los cuales se transforman en habilidades y competencias prácticas en el ámbito (Cezara y Sarai, 2021)

Además, el desempeño laboral está íntimamente ligado a las iniciativas que el empleado toma para lograr metas, entregar productos y servicios, y asegurar ventajas competitivas duraderas. Es una variable multifacética que engloba aspectos como la eficiencia en las tareas asignadas, la capacidad de adaptación al entorno laboral, la habilidad para abordar problemas de forma proactiva y la reducción de comportamientos adversos. Por consiguiente, la evaluación del rendimiento implica tener en cuenta estas diversas dimensiones, ya que va más allá de cumplir únicamente con las responsabilidades laborales asignadas. Esto es fundamental para una medición y evaluación adecuadas (Ramírez y Nazar, 2019).

El desempeño laboral individual se relaciona estrechamente con las habilidades cognitivas del individuo, como la destreza (la eficacia, precisión y eficiencia en la realización de las tareas laborales dentro de un tiempo determinado), la disciplina (cumplimiento del horario laboral, normativas de seguridad y salud laboral, y específicas del puesto), y las cualidades personales requeridas para ocupar ciertos roles u ocupaciones, evidenciando la idoneidad para el cargo (Bartolo, 2018).

Por otra parte, el desempeño laboral se refiere a cómo los empleados ejecutan sus responsabilidades, y es crucial evaluar los factores que influyen en él y su nivel dentro de la organización. En la sociedad actual, donde la valía de las personas ha sido tradicionalmente evaluada por su rendimiento en el trabajo, es fundamental para una gestión efectiva alinearse con los objetivos organizacionales establecidos en el plan estratégico para alcanzar metas (Escobedo y Quiñones, 2020).

Además, el desempeño laboral implica que el empleado satisfaga los requisitos y las expectativas de su posición, exhibiendo sus habilidades al llevar a cabo sus responsabilidades de manera alineada con los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).

2.3.1. Evaluación del desempeño laboral

En el contexto actual de las entidades gubernamentales, las evaluaciones del desempeño laboral deben enfocarse en detectar las áreas de competencia deficientes entre el personal administrativo, alineadas con los perfiles necesarios para cada puesto. Este enfoque busca implementar estrategias que fortalezcan y mejoren las habilidades del personal, facilitando así el cumplimiento de metas y objetivos establecidos (Álvarez et al., 2018).

La evaluación del desempeño laboral del personal administrativo es fundamental para optimizar la gestión de recursos y talento humano en las instituciones. En el ámbito del departamento de Recursos Humanos, evaluar al personal administrativo representa un desafío continuo, dada la complejidad de sus funciones, que van desde la supervisión y coordinación

de subordinados hasta la administración de recursos y servicios internos de la organización. Además, una parte significativa de su tiempo se centra en la toma de decisiones y en ejercer el liderazgo, lo cual requiere habilidades administrativas avanzadas y competencias personales como comunicación efectiva, liderazgo sólido, capacidad para evaluar situaciones, sentido práctico, compromiso y proactividad, entre otras cualidades necesarias (Bohórquez et al., 2020).

Existen diversas metodologías y herramientas disponibles para llevar a cabo la evaluación del rendimiento laboral. Estas ayudan a verificar si el empleado está cumpliendo con sus responsabilidades y, al mismo tiempo, permiten identificar áreas que requieren mejoras urgentes.

2.3.1.1. Seguimiento y consecución de objetivos. Se pueden utilizar registros de actividades, como minutas, informes o tableros de control semanales o mensuales, para supervisar y lograr los objetivos del personal administrativo, permitiendo así visualizar su rendimiento a lo largo de diferentes períodos de tiempo.

2.3.1.2. Comunicación eficaz. La capacidad de comunicación efectiva es crucial en la gestión organizacional de los directivos, ya que les facilita establecer un flujo eficiente de información con otros departamentos y colaboradores. Algunos criterios que pueden utilizarse para evaluar esta competencia incluyen: (i) El desempeño en la gestión interna y la habilidad para tomar decisiones gerenciales efectivas, respaldadas por datos y evidencias que demuestren el logro de objetivos. (ii) El uso apropiado de medios de comunicación, tanto digitales como físicos, para asegurar una comunicación efectiva en todas las direcciones. (iii) La participación activa en diversas actividades organizativas, como capacitaciones, reuniones estratégicas de gestión y eventos sociales, entre otras.

2.3.1.3. Capacidades de orientación y consulta. Esta es otra área crítica que se debe abordar durante la evaluación del desempeño laboral. Se refiere a evaluar la habilidad del

empleado para ofrecer supervisión efectiva a sus subordinados y proporcionar orientación adecuada sobre los estándares, procedimientos, políticas y metas de la organización. Una manera de medir esto es mediante encuestas de satisfacción dirigidas a los empleados de cada departamento, para determinar cómo los administradores han abordado las consultas o problemas diarios.

2.3.1.4. Habilidades críticas. Los líderes y administradores se encuentran constantemente ante decisiones cruciales. Más allá de solo contar la cantidad de decisiones tomadas en un día, es fundamental evaluar la calidad de los resultados derivados de estas acciones. Para evaluar esta capacidad, es imprescindible incluir criterios que permitan verificar si comprenden y aplican de manera adecuada las políticas y estándares de la organización frente a situaciones habituales o inesperadas que puedan surgir.

2.3.1.5. Cultura organizacional, ética e integridad. Durante la evaluación del rendimiento laboral, es fundamental evaluar el grado de compromiso y adhesión a los valores y la cultura de la organización. Esto es crucial ya que los empleados son la representación visible de la organización, y sus acciones tienen un impacto directo en la credibilidad y reputación de esta. Por lo tanto, más que enfocarse únicamente en objetivos estratégicos y comerciales, es imprescindible fomentar prácticas transparentes que realmente reflejen los principios y la filosofía de la entidad.

2.3.1.6. Liderazgo e iniciativa. La capacidad de liderazgo y la iniciativa son elementos esenciales para los empleados en funciones administrativas, ya que les corresponde coordinar eficazmente las actividades, guiar a sus equipos y desarrollar estrategias para lograr tanto los objetivos específicos de su área como los objetivos generales de la organización.

2.3.2. Dimensiones del desempeño laboral

En las investigaciones más recientes, se ha evidenciado un avance significativo en el estudio de las dimensiones del rendimiento en el trabajo. En un principio, el enfoque se

centraba principalmente en evaluar la ejecución precisa de las tareas del puesto, pero con el tiempo se ha ampliado para considerar también las conductas y otras variables relevantes. Los atributos del desempeño laboral se describen como las características medibles dentro de una organización que impactan en el comportamiento de sus trabajadores (Rodríguez y Lechuga, 2019).

A continuación, se especifican las dimensiones analizadas en este estudio, siguiendo la propuesta del autor mencionado:

2.3.2.1. Conocimiento del trabajo. Se trata del conjunto de competencias y destrezas esenciales para enfrentar y resolver de manera efectiva los desafíos asociados con las responsabilidades laborales. Es crucial que las acciones diarias de los empleados reflejen las competencias que poseen, ya que esto influye directamente en el éxito organizacional. En este contexto, resulta crucial que las organizaciones inviertan en el desarrollo de su capital humano, fomentando la educación continua y la adquisición de conocimientos adicionales. Un empleado capacitado y motivado emplea su saber para resolver eficazmente los retos laborales y está más preparado para enfrentar nuevas circunstancias.

Este componente guarda una estrecha relación con elementos como funciones, obligaciones, regulaciones y políticas laborales, los cuales son indicativos cruciales para cualquier empresa. Un conocimiento profundo de estos aspectos facilita la toma de decisiones fundamentada y eficaz, beneficiando tanto a la organización como al empleado al mejorar su rendimiento y brindarle una ventaja competitiva en su carrera profesional (Cuesta, 2019).

2.3.2.2. Competencias. Se trata de las competencias y habilidades que un empleado posee para ejecutar sus responsabilidades laborales, las cuales se desarrollan y mejoran con la práctica continua. Estas habilidades engloban las acciones que el trabajador realiza para implementar procesos que promuevan la eficiencia y la calidad en la producción de resultados.

Las competencias se refieren a las habilidades que están intrínsecamente ligadas a la personalidad del individuo y se manifiestan en comportamientos exitosos. Estas pueden incluir la capacidad para trabajar en equipo, adaptarse a cambios y tomar decisiones efectivas frente a diversos desafíos. En el contexto organizacional, las competencias son cualidades altamente valoradas, ya que juegan un papel crucial en el éxito global de la organización.

Otro aspecto relevante es que el concepto de competencias abarca el liderazgo y la iniciativa en la ejecución de las responsabilidades asignadas por el colaborador. Estas habilidades se desarrollan y mejoran con el tiempo a través de la práctica continua y la experiencia laboral.

Los criterios que facilitan la evaluación de estas habilidades y aptitudes comprenden aspectos como la precisión de la información ofrecida a los usuarios, la rapidez en la atención, la capacidad de empatía, el tratamiento equitativo, la disposición para colaborar y la eficacia en la solución de problemas. Estos elementos se utilizan como indicadores para evaluar la competencia de un empleado en su posición laboral (Cuesta, 2019).

2.3.2.3. Resultados. Esta dimensión se centra en la capacidad para llevar a cabo las responsabilidades asignadas de manera responsable, haciendo un uso eficiente de los recursos públicos disponibles y aplicando procesos continuos de mejora. Es crucial que estas acciones estén alineadas con los lineamientos institucionales que reflejan la misión legalmente establecida de la entidad, así como con las expectativas de los usuarios respecto a los servicios o productos ofrecidos.

Estar alineado con los resultados significa que no solo se deben satisfacer las expectativas inmediatas de los usuarios y abordar las deficiencias identificadas, sino también actuar como agentes de cambio social al contribuir a la gobernanza pública y atender las necesidades sociales de la población. Los criterios esenciales para evaluar este alineamiento incluyen el cumplimiento de estándares técnicos en la entrega de servicios o productos, la

satisfacción de los usuarios y el impacto en la reducción de disparidades sociales identificadas (Andía, 2019).

2.3.2.4. Motivación. Comprende una amplia gama de elementos que influyen en el compromiso y la dedicación de los empleados hacia sus responsabilidades y objetivos laborales. Este impulso por alcanzar metas se nutre del reconocimiento del esfuerzo individual y la posibilidad de recibir recompensas o incentivos laborales dentro de un entorno de trabajo seguro y positivo. La motivación no solo impulsa el inicio de las actividades laborales, sino que también afecta la capacidad de las personas para mantener su esfuerzo y perseverar en la consecución de sus metas a largo plazo.

En el ámbito de la administración, la motivación es vista como un factor crucial para mejorar la efectividad y el rendimiento de los equipos de trabajo. Los líderes y gerentes empresariales deben considerar una serie de elementos que pueden influir en la motivación de sus empleados, como reconocer sus aportes y fomentar un entorno laboral que facilite el crecimiento tanto a nivel personal como profesional. Además, la motivación no solo impacta a nivel individual, sino que también puede tener un efecto significativo en el cumplimiento de los objetivos de una organización y en su éxito general. Las personas motivadas suelen mostrar una mayor perseverancia y compromiso en sus funciones, lo cual puede conducir a un rendimiento mejorado y a resultados más favorables para toda la organización. En resumen, la motivación desempeña un papel crucial en la excelencia y el alcance de los logros laborales, tanto a nivel personal como organizacional.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca dentro del tipo básico. Este enfoque se centra en la exploración de principios fundamentales y el análisis en profundidad de conceptos dentro de una disciplina, sirviendo como base inicial para el estudio de hechos o fenómenos específicos (Neil y Cortez, 2018). En consecuencia, este estudio se basa en el análisis de conocimientos teóricos previamente establecidos, con el objetivo principal de investigar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del MTPE.

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo con el propósito de evaluar los resultados de manera cuantificable. Es fundamental destacar que las investigaciones de naturaleza cuantitativa se caracterizan por seguir una secuencia de procesos que busca demostrar patrones numéricos. En este contexto, el investigador identifica un problema de investigación, revisa la literatura existente y desarrolla un marco teórico. Posteriormente, formula hipótesis y define variables, para luego aplicar un instrumento que permita la medición utilizando técnicas estadísticas. Este enfoque cuantitativo facilita el análisis de las hipótesis a través de la comparación con estudios anteriores, la validación de teorías y conceptos, así como la identificación de patrones de comportamiento de las variables bajo estudio. Todo esto se logra mediante la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos, respaldados por métodos de medición numérica y estadística (Baena, 2017).

En cuanto al enfoque metodológico adoptado para esta investigación, se ha optado por un diseño no experimental. Este tipo de estudio implica la observación de los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir de manera deliberada en su desarrollo. Es importante destacar que en las investigaciones no experimentales no se lleva a cabo ninguna manipulación intencional de las variables bajo estudio (Hernández, 2018).

En el caso específico de este estudio, se ha buscado explorar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, utilizando los datos proporcionados por los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), quienes compartieron sus conocimientos y experiencias en el ámbito laboral.

De manera similar, este estudio adoptó una investigación de corte transversal, lo que implica la recopilación de datos en un punto específico del tiempo, centrándose en un grupo de individuos durante un período definido. Las encuestas serán administradas en una sola ocasión, sin seguir la evolución del fenómeno ni realizar mediciones continuas a lo largo del tiempo. Esta metodología se basa en la recopilación de información en un momento único, lo que se conoce comúnmente como un corte transversal en el tiempo (Hernández et al., 2019).

En última instancia, esta investigación adoptó un nivel correlacional, centrado en la evaluación de la relación entre los diversos elementos dentro del contexto real de las variables seleccionadas para su análisis. Este tipo de estudio busca comprender la asociación o grado de relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico, con el objetivo de proyectar su posible comportamiento futuro (Iglesias, 2021).

Así pues, el alcance de la presente investigación se encuentra en el siguiente diagrama:

3.2. Ámbito temporal y espacial

Para llevar a cabo este estudio, se centró en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el año 2023 como el marco temporal y espacial de análisis.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual de la variable: Gestión administrativa

La gestión administrativa, fundamental en el ámbito de la administración y caracterizada por su enfoque integral y sistemático, ha desempeñado un papel crucial en el progreso empresarial, económico, social y tecnológico a nivel global en los últimos siglos, especialmente en las últimas décadas. Esta disciplina se estructura alrededor de cuatro

funciones esenciales: planificación, organización, dirección y control, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la investigación contemporánea (Batet, 2020).

3.3.2. Definición conceptual de la variable: Desempeño laboral

Se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo según lo establecido en su contrato, adaptándose de manera flexible a los cambios en las condiciones del mercado laboral. En resumen, se trata de la habilidad de los empleados para ejecutar eficazmente una tarea específica en diversos entornos, asegurando que se mantengan los estándares de calidad requeridos por el empleador o los clientes. Este nivel de competencia se alcanza mediante el desarrollo y la adquisición de conocimientos que se convierten en habilidades y capacidades aplicables en el contexto laboral (Cezara y Sarai, 2021).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Gestión administrativa

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Escala de valoración
Variable 1. Gestión administrativa	La gestión administrativa, fundamental en el ámbito de la administración y caracterizada por su enfoque integral y sistemático, ha desempeñado un papel crucial en el progreso empresarial, económico, social y tecnológico a nivel global en los últimos siglos, especialmente en las últimas décadas. Esta disciplina se estructura alrededor de cuatro funciones esenciales: planificación, organización, dirección y control, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la investigación contemporánea (Batet, 2020)	Este instrumento encuentra dividido en 4 dimensiones. Además, estará conformado por 16 indicadores los cuales serán medidos mediante la escala de Likert, cuyos resultados se procesarán a través de un análisis estadístico mediante el programa SPSS	Planificación	• Formulación de planes estratégicos y operativos • Determinación de objetivos y metas • Determinación de programas y actividades • Difusión de lineamientos	Escala Likert: 5 = Siempre (S) 4 = Casi siempre (CS) 3 = A veces (AV) 2 = Casi nunca (CN) 1 = Nunca (N)	Alto Medio Bajo
			Organización	• Diseño organizacional • Organización estructural • Diseño de cargos • Jerarquización		
			Dirección	• Liderazgo • Trabajo en Equipo • Coordinación • Motivación		
			Control	• Evaluación del desempeño • Cumplimiento de objetivos • Auditoría de cumplimiento • Resultados		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Escala de valoración
Variable 1. Desempeño laboral	Se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo según lo establecido en su contrato, adaptándose de manera flexible a los cambios en las condiciones del mercado laboral. En resumen, se trata de la habilidad de los empleados para ejecutar eficazmente una tarea específica en diversos entornos, asegurando que se mantengan los estándares de calidad requeridos por el empleador o los clientes. Este nivel de competencia se alcanza mediante el desarrollo y la adquisición de conocimientos que se convierten en habilidades y capacidades aplicables en el contexto laboral (Cezara y Sarai, 2021).	Este instrumento encuentra dividido en 4 dimensiones. Además, estará conformado por 13 indicadores los cuales serán medidos mediante la escala de Likert, cuyos resultados se procesarán a través de un análisis estadístico mediante el programa SPSS	Conocimiento del trabajo	• Perfil profesional • Funciones y tareas asignadas • Conocimiento de las normas y políticas laborales • Capacidad de ejecución	Escala Likert: 5 = Siempre (S) 4 = Casi siempre (CS) 3 = A veces (AV) 2 = Casi nunca (CN) 1 = Nunca (N)	Alto Medio Bajo
			Competencias	• Proactividad en el desempeño de las funciones • Resolución de conflictos • Liderazgo en el trabajo • Adaptación al cambio • Trabajo en equipo		
			Resultados	• Eficacia del trabajador • Eficiencia del trabajador • Compromiso		
			Motivación	• Identificación con la visión y misión institucional • Compromiso con los objetivos y metas institucionales • Cumplimiento de funciones • Incentivos • Reconocimiento • Seguridad laboral		

3.4. Población y muestra

La población objeto de estudio para esta investigación estuvo compuesta por un total de 924 trabajadores empleados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Estos individuos representan una muestra significativa de la fuerza laboral de esta entidad pública y han sido clave para analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en dicho contexto. Los datos recopilados de esta población proporcionarán información valiosa para comprender cómo las prácticas de gestión administrativa impactan en el desempeño laboral de los trabajadores en el ámbito público.

La población se define como el conjunto específico y accesible de individuos, objetos o casos que se desea investigar debido a sus características compartidas. Estos constituyen el grupo de referencia para la selección de la muestra (Hernández y Coello, 2020).

3.4.1. Muestra

La muestra consiste en un grupo de individuos seleccionados de la población general según criterios específicos de inclusión y exclusión. Estos criterios han sido determinados para facilitar un estudio detallado y preciso por parte del investigador (Hernández y Coello, 2020).

En el mismo contexto, para evaluar la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados del MTPE, se utilizó una fórmula de cálculo de porcentajes que permitió determinar el tamaño adecuado de la muestra de manera precisa. La cantidad de individuos en la muestra fue calculada utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{[e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde:

$Z = 1.96$ (95% de confianza)

$p = 0.50$ (probabilidad de éxito)

$q = 0.50$ (probabilidad de fracaso)

$e = 0.05$ error permisible

$N = 924$ trabajadores

Entonces:

$$n = \frac{((1.96^2) \cdot (0.50) \cdot (0.50) \cdot 924)}{[0.05^2 \cdot (924 - 1)] + (1.96^2) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$n = 273$ trabajadores

Por consiguiente, para la muestra en este estudio estuvo integrada concretamente por un total de 273 trabajadores que laboran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante el periodo en el que se desarrolló la investigación.

3.4.2. Muestreo

El muestreo se ha conceptualizado como un proceso mediante el cual se realiza una selección específica de elementos de una muestra con el propósito de explorar ciertos criterios dentro del total de la población, y el muestreo no probabilístico se caracteriza por basarse en el juicio del investigador (Niño y Mendoza, 2021).

Dado que se busca obtener percepciones probabilísticas, se optó por un muestreo aleatorio simple para la selección de los participantes en la investigación.

3.5. Instrumentos

En la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, 2023, se emplearon algunos instrumentos para recopilar y analizar los datos necesarios. Estos instrumentos incluyeron dos cuestionarios estructurados conformados por preguntas cerradas relacionadas con la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. Las respuestas se midieron mediante escalas de Likert para evaluar diferentes dimensiones y variables, permitiendo a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones específicas relacionadas con la gestión administrativa y el desempeño laboral

La encuesta se distribuyó entre los trabajadores del MTPE de manera electrónica e impresa, según la preferencia y disponibilidad de los participantes. Se garantizó la confidencialidad y anonimato de las respuestas para fomentar la sinceridad y la honestidad en las respuestas.

Los datos recopilados a través de la encuesta fueron analizados de manera estadística para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas. Los resultados de la encuesta proporcionaron información valiosa para comprender la percepción y experiencia de los trabajadores en relación con la gestión administrativa y el desempeño laboral en el MTPE.

3.5.1. Validez de los instrumentos de medición de las variables

La validación de los instrumentos de medición de las variables en una investigación confiere un respaldo científico fundamental, asegurando que los mismos sean adecuados y aptos para su propósito. Este proceso garantiza que los instrumentos sean pertinentes, relevantes y comprensibles, lo que a su vez contribuye a la obtención de resultados coherentes con los objetivos planteados en el estudio (López y López, 2021).

Para asegurar la validez del contenido de los instrumentos empleados en este estudio, se recurrió a la técnica del juicio de expertos. Esta técnica implica la evaluación minuciosa de los elementos del contenido por parte de profesionales con experiencia en el campo de estudio, quienes proporcionarán una opinión informada sobre la relevancia y representatividad de los mismos.

Es importante destacar que el juicio de expertos se basa en una revisión exhaustiva del cuestionario y los objetivos de la investigación. En este caso específico, el instrumento fue sometido a la evaluación de tres expertos: dos especialistas en ciencias administrativas y uno en metodología de la investigación. Estos expertos aportaron su perspectiva y conocimientos para garantizar la calidad y validez del instrumento utilizado.

El resultado de este proceso de validación fue documentado en un certificado de validez del instrumento, como parte integral del estudio. Además, los criterios y resultados de la evaluación de los expertos se registraron de manera transparente en los respectivos certificados de validación, brindando una referencia clara sobre este proceso.

3.5.2. *Confiabilidad de los instrumentos de medición de las variables*

La fiabilidad del instrumento se refiere a la consistencia de las respuestas de los encuestados cuando se someten a la misma evaluación en diferentes momentos. En el contexto de esta investigación, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para calcular la fiabilidad del cuestionario diseñado, dado que este instrumento utiliza una escala de medición ordinal, específicamente la escala de Likert.

El coeficiente alfa de Cronbach proporciona una medida de la consistencia interna de los ítems del cuestionario. Este coeficiente varía entre 0 y 1, donde un valor de 0 indica ausencia total de consistencia y un valor de 1 representa una consistencia perfecta. Por lo tanto, valores más cercanos a 1 indican una mayor fiabilidad del instrumento.

Para determinar la fiabilidad del cuestionario, se realizó una prueba piloto en un segmento de la muestra, donde se aplicó el cuestionario y se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. Se consideró que el instrumento es confiable si el valor del coeficiente alfa de Cronbach es igual o mayor a 0.70.

Tabla 3

Determinación del nivel de confiabilidad del instrumento para la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	29

Acorde con las estadísticas de confiabilidad de los instrumentos aplicados en la presente investigación, se obtuvo un 0,905, correspondiente al instrumento que mide la variable: Gestión administrativa, conformado por 29 elementos o ítems.

Tabla 4

Determinación del nivel de confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	24

Por otro lado, se obtuvo 0,897, correspondiente al instrumento que mide la variable: Desempeño laboral, conformado por 24 elementos o ítems.

Una vez validados los instrumentos, se procedió a informar a los participantes de la muestra de estudio sobre los propósitos y metas de la investigación en cuestión, solicitándoles su colaboración voluntaria y obteniendo su consentimiento para participar en el estudio.

Una vez obtenida la aceptación de los participantes para completar los cuestionarios, se llevó a cabo la aplicación de los mismos, con una duración promedio estimada de quince (15) minutos por encuestado. Los datos recopilados fueron procesados utilizando pruebas estadísticas apropiadas que permitan analizar la relación entre las variables bajo estudio y determinar su posible causalidad.

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se empleó el software estadístico SPSS versión 26, contrastando los resultados obtenidos con la prueba estadística pertinente en función de los resultados de la prueba de normalidad. Para ello, se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov, el cual es una herramienta adecuada para determinar la normalidad de la distribución de los datos y garantizar la validez de los análisis estadísticos realizados

3.6. Procedimientos

Después de completar la encuesta con la muestra seleccionada, los datos recopilados serán organizados y codificados para su posterior análisis. Esta información fue ingresada al Programa de Procesamiento Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 26, donde se llevó a cabo el procesamiento y análisis estadístico. El software permitió la generación de tablas y gráficos que representen de manera clara y precisa los indicadores, dimensiones y variables analizadas. Dado que los instrumentos utilizados tienen una escala de medición ordinal, se emplearon tablas de distribución de frecuencias.

Los resultados obtenidos de este análisis estadístico fueron el punto de partida para la realización de análisis inferenciales y estadísticos más detallados. Esto incluyó la realización de pruebas de hipótesis, como la prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos. Estas pruebas proporcionaron información relevante sobre el cumplimiento de los objetivos correlacionales y causales establecidos en la investigación.

Una vez completadas las pruebas de hipótesis y el análisis estadístico, se procedió a formular las conclusiones del estudio. Estas conclusiones estuvieron respaldadas por los hallazgos obtenidos a partir del análisis de datos y sirvieron para responder a los objetivos de investigación planteados. Además, se elaboraron recomendaciones basadas en los resultados encontrados, con el objetivo de ofrecer sugerencias prácticas y pertinentes que contribuyan a mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.7. Análisis de datos

La presente investigación empleó el método hipotético-deductivo, el cual implica el planteamiento de hipótesis para luego contrastarlas con evidencia empírica. Se aplicaron herramientas y plataformas tecnológicas para garantizar una recolección de datos efectiva.

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizarán dos programas: Microsoft Excel 2019 y SPSS V26 (Statistical Package Off Social Science). Estos permitieron realizar gráficos estadísticos, obtener datos porcentuales y determinar relaciones entre variables.

El análisis de datos comenzó con un enfoque descriptivo, utilizando tablas de frecuencia, gráficos para exponer las características destacadas de las variables y sus dimensiones.

Luego se realizó el análisis inferencial para probar las hipótesis formuladas. Se empleó una prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la validación de las hipótesis planteadas.

En consecuencia, el análisis de datos comprendió la codificación, tabulación y aplicación de diversas fórmulas estadísticas para calcular porcentajes, coeficientes y otros indicadores relevantes. Este proceso garantizó una interpretación adecuada de los resultados obtenidos en la investigación (Niño y Mendoza, 2021).

3.8. Consideraciones éticas

Este proyecto de investigación se comprometió a respetar la autoría de la información bibliográfica, garantizando la adecuada atribución de los autores mediante referencias precisas que incluyan los detalles editoriales correspondientes. Este procedimiento ético es fundamental para asegurar la integridad intelectual y el reconocimiento de la labor de otros investigadores. Las interpretaciones de las citas bibliográficas fueron realizadas por el autor de la tesis, siguiendo los principios de atribución adecuada y los criterios establecidos para identificar a los autores en un contexto académico y científico.

Además, se estableció la autoría de los instrumentos diseñados para la recopilación de información, así como el proceso de validación mediante el juicio de expertos. Este proceso de revisión garantiza la calidad y fiabilidad de los instrumentos de investigación antes de su implementación, asegurando la coherencia y validez de los datos recopilados.

En cuanto a consideraciones éticas con los participantes del estudio, se les informó sobre el consentimiento informado, conforme a los principios éticos de la investigación. Antes de administrar los cuestionarios, se les explicó claramente el propósito del estudio y se les aseguró que la información recopilada es anónima y utilizada exclusivamente para los fines de la investigación. Además, se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas y la utilización responsable de los hallazgos obtenidos, respetando su privacidad y protegiendo sus derechos como participantes en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos sobre la gestión administrativa de los trabajadores de una entidad pública

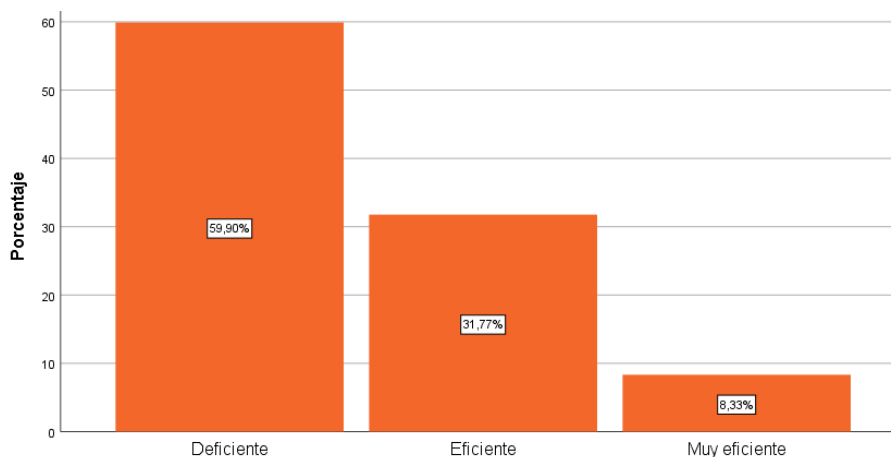
Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la gestión administrativa en una entidad pública

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	163	59,9
	Eficiente	87	31,8
	Muy eficiente	23	8,3
	Total	273	100,0

Figura 1

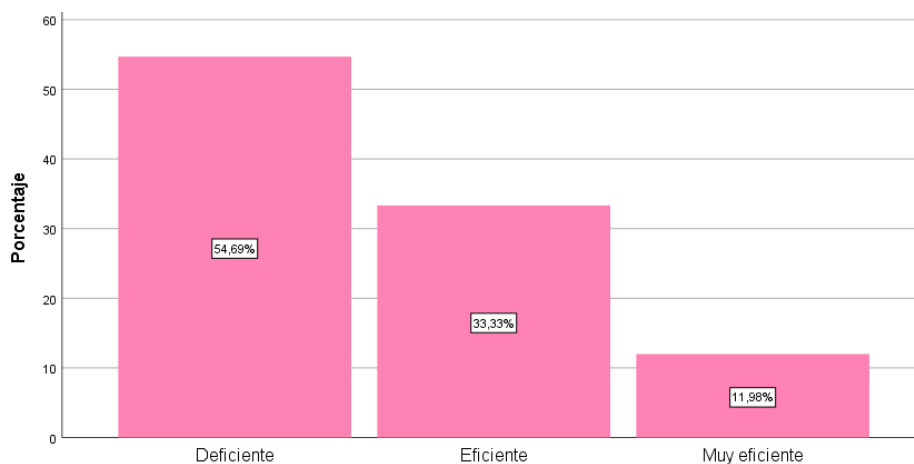
Distribución porcentual de la gestión administrativa en una entidad pública



De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 5 y la Figura 1, se observa que el 59.9% de los encuestados considera que el nivel de gestión administrativa de los servidores es deficiente. Por otro lado, el 31.8% indica que es eficiente y el 8.3% restante opina que es muy eficiente. Estos resultados sugieren que la gestión administrativa de los trabajadores del MTPE se percibe mayoritariamente como deficiente según la percepción de los encuestados.

Tabla 6*Frecuencias y porcentajes de la planificación en una entidad pública*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	149	54,7
	Eficiente	91	33,3
	Muy eficiente	33	12,0
	Total	273	100,0

Figura 2*Distribución porcentual de la planificación en una entidad pública*

En la tabla 6 y la figura 2 se observa que el 54.7% de los encuestados percibe que el nivel alcanzado en la planificación es deficiente, el 33.3% lo considera eficiente y el 11.98% restante lo califica como muy eficiente. Por tanto, basándonos en los datos presentados, se puede concluir que la planificación del MTPE es percibida mayoritariamente como deficiente por los encuestados.

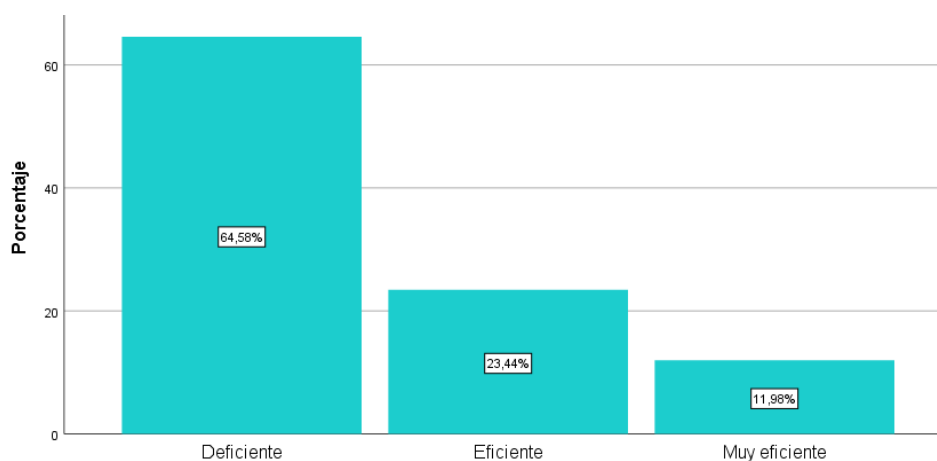
Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la organización en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	176	64,6
	Eficiente	64	23,4
	Muy eficiente	33	12,0
	Total	273	100,0

Figura 3

Distribución porcentual de la organización en una entidad pública



De la tabla 7 y la figura 3, se observa que el 64.6% de los encuestados percibe que el nivel de organización de los trabajadores del MTPE es deficiente. El 23.4% considera que el nivel es eficiente, mientras que el 11.98% restante lo califica como muy eficiente. Por lo tanto, se puede concluir que, según la percepción de los encuestados, la organización de los trabajadores en esta el MTPE se considera predominantemente deficiente.

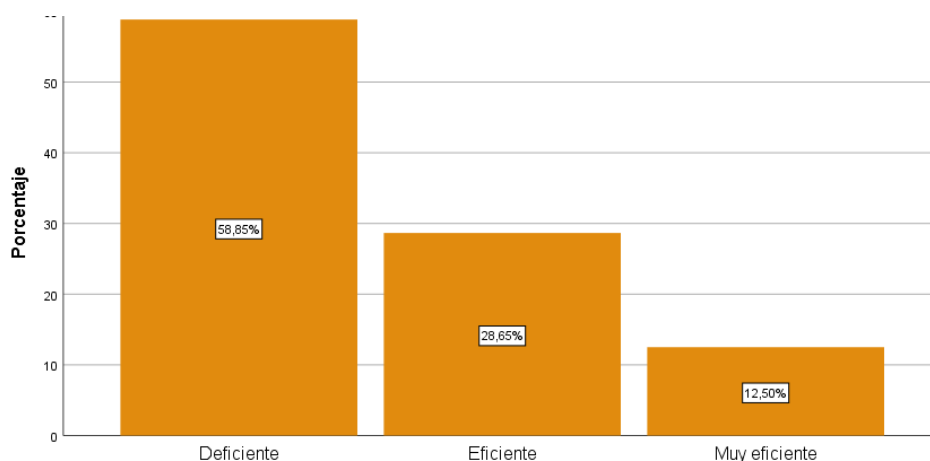
Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la dirección en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	161	58,9
	Eficiente	78	28,6
	Muy eficiente	34	12,5
	Total	273	100,0

Figura 4

Distribución porcentual de la dirección en una entidad pública



En la tabla 8 y la figura 4, se observa que el 58.9% de los encuestados percibe que la dirección del MTPE es deficiente, el 28.7% la considera eficiente y el 12.5% restante la califica como muy eficiente. Por lo tanto, basándose en los datos presentados, se puede concluir que la dirección de los trabajadores del MTPE es percibida mayoritariamente como deficiente por los encuestados.

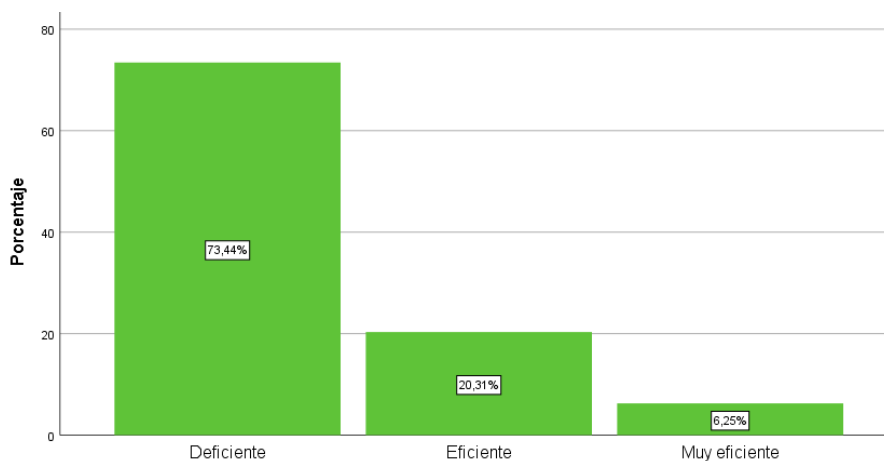
Tabla 9

Frecuencias y porcentajes del control en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	200	73,4
	Eficiente	56	20,3
	Muy eficiente	17	6,3
	Total	273	100,0

Figura 5

Distribución porcentual del control en una entidad pública



De la tabla 9 y la figura 5 se observa que el 73.4% de los encuestados percibe el control del MTPE como deficiente, el 20.3% lo considera eficiente y el 6.3% restante lo califica como muy eficiente. Por lo tanto, según los datos prevalentes mostrados en la tabla y figura, se puede afirmar que el control de los trabajadores del MTPE es percibido mayoritariamente como deficiente.

4.2. Resultados descriptivos sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública

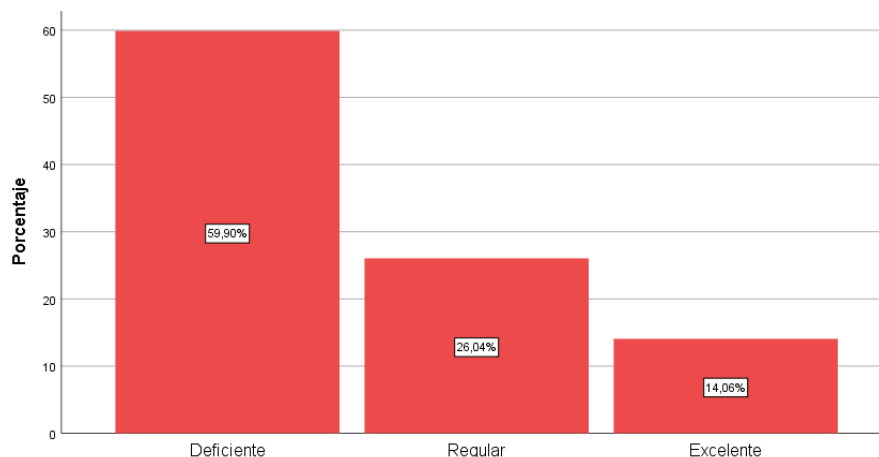
Tabla 10

Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	164	59,9
	Regular	71	26,0
	Excelente	38	14,1
	Total	273	100,0

Figura 6

Distribución porcentual del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública



De la tabla 10 y la figura 6, se observa que el 59.90% de los encuestados percibe que el nivel de desempeño laboral es deficiente, el 26.04% indica que es regular y el 14.06% restante considera que es excelente. Estos datos sugieren que, según la percepción de los encuestados, el desempeño laboral de los trabajadores del MTPE es mayoritariamente deficiente.

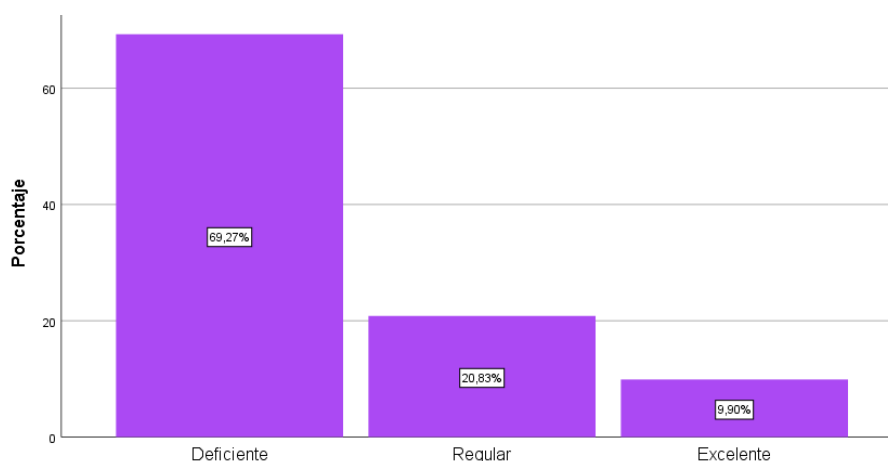
Tabla 11

Frecuencias y porcentajes según el conocimiento del trabajo de los trabajadores en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	189	69,3
	Regular	57	20,8
	Excelente	27	9,9
	Total	273	100,0

Figura 7

Distribución porcentual según el conocimiento del trabajo de los trabajadores en una entidad pública.



De la tabla 11 y la figura 7, se observa que el 69.3% de los encuestados percibe el nivel de conocimiento del trabajo de los empleados del MTPE como deficiente, el 20.8% lo considera regular y el 9.9% restante lo califica como excelente. Por tanto, según la percepción de los encuestados, el conocimiento del trabajo de los empleados del MTPE es mayoritariamente deficiente.

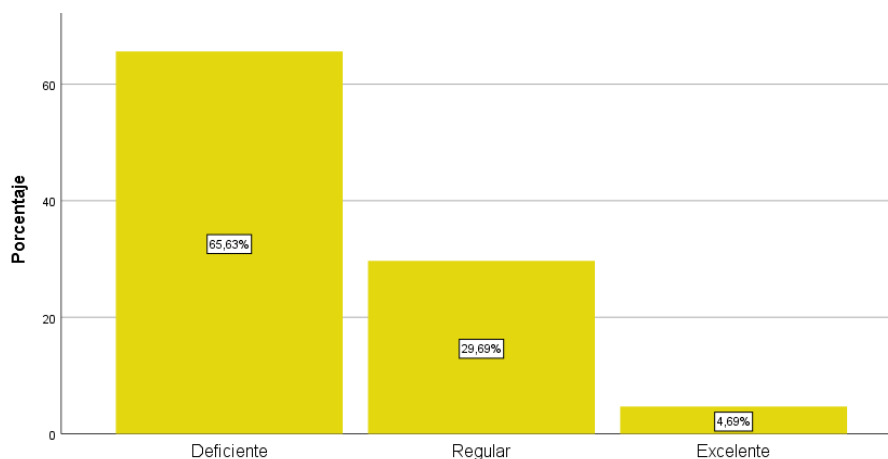
Tabla 12

Frecuencias y porcentajes según las competencias de los trabajadores en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	179	65,6
	Regular	81	29,7
	Excelente	13	4,7
	Total	273	100,0

Figura 8

Distribución porcentual según las competencias de los trabajadores en una entidad pública.



De la tabla 12 y la figura 8 se observa que el 65.6% de los encuestados percibe que las competencias de los trabajadores del MTPE son deficientes, el 29.7% indica que tienen un nivel regular, y el 4.7% restante considera que poseen un nivel excelente. Por lo tanto, a la luz de los datos presentados, se puede concluir que, según la percepción de los encuestados, el desempeño en las competencias de los trabajadores del MTPE es mayoritariamente deficiente.

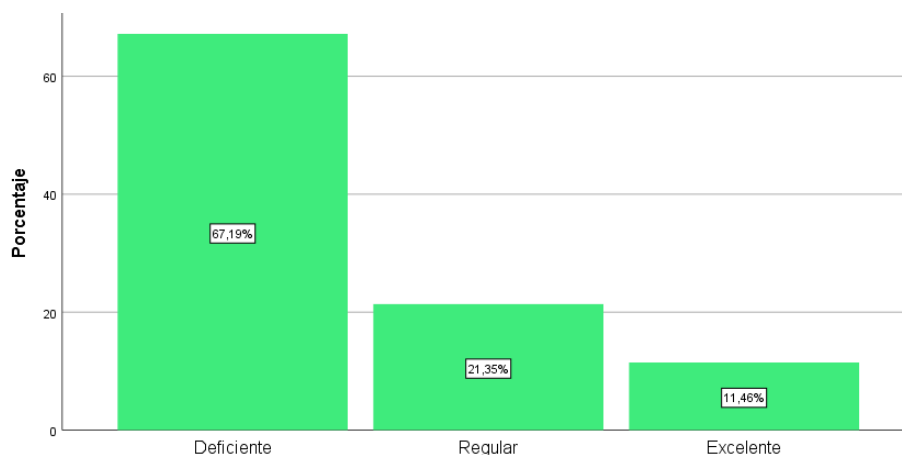
Tabla 13

Frecuencias y porcentajes según los resultados de los trabajadores en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	184	67,2
	Regular	58	21,4
	Excelente	31	11,5
	Total	273	100,0

Figura 9

Distribución porcentual según los resultados de los trabajadores en una entidad pública.



De acuerdo con los datos presentados en la tabla 12 y la figura 9, el 67.2% de los encuestados percibe que el desempeño de los trabajadores del MTPE es deficiente. Un 21.4% considera que el desempeño es regular, mientras que el 11.5% restante lo califica como excelente. Estos resultados indican que, según la percepción de los encuestados, el desempeño laboral en el MTPE es mayoritariamente deficiente, lo que sugiere un impacto negativo en los resultados obtenidos por la institución.

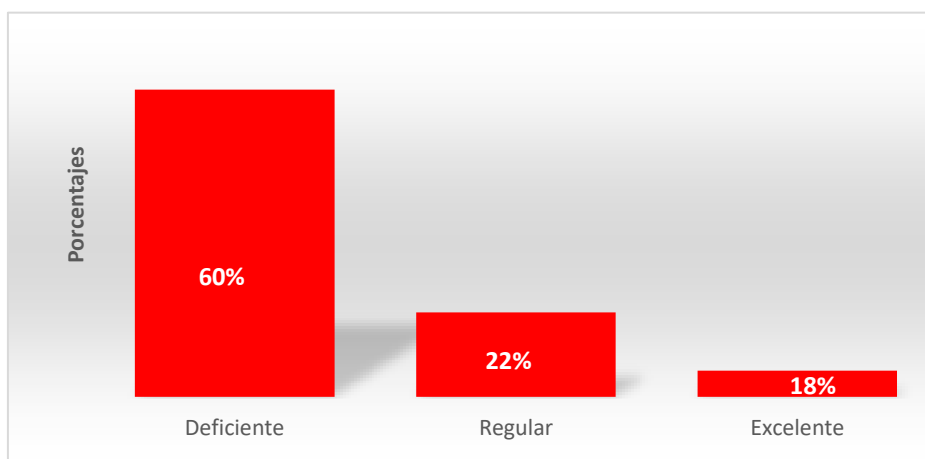
Tabla 14

Frecuencias y porcentajes según la motivación en los trabajadores en una entidad pública.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	164	60.0
	Regular	60	22.0
	Excelente	49	18.0
	Total	273	100,0

Figura 10

Distribución porcentual según la motivación en los trabajadores en una entidad pública.



En la tabla 14 y la figura 10, se observa que el 60% de los encuestados percibe que la motivación de los trabajadores del MTPE es deficiente. Un 22% considera que la motivación es regular, mientras que el 12% la califica como excelente. Estos datos indican que, según la percepción de los encuestados, el desempeño en términos de motivación en el MTPE es mayoritariamente deficiente.

Tabla 15*Prueba de Normalidad de variables y dimensiones de estudio*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	.860	273	<.001
Planificación	.899	273	<.001
Organización	.941	273	<.001
Control	.949	273	<.001
Dirección	.692	273	<.001
Desempeño Laboral	.955	273	<.001
Conocimiento del Trabajo	.917	273	<.001
Competencias	.931	273	<.001
Resultados	.931	273	<.001
Motivación	.930	273	<.001

Tabla 16*Correlación y significancia entre gestión administrativa y desempeño laboral en el MTPE.*

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	273
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,837
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

Los resultados obtenidos muestran que el grado de relación entre las variables de estudio, determinado por el coeficiente Rho de Spearman (0.837), indica una relación positiva y alta entre las variables analizadas. Además, el p-valor calculado (< 0.05) permite rechazar la hipótesis nula. Esto significa que los niveles de gestión administrativa se relacionan significativamente con el desempeño laboral, concluyéndose que existe una relación

significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 17

Correlación y significancia entre la planeación y desempeño laboral en el MTPE.

		Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	273
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,831
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

Los resultados muestran una relación positiva y alta entre la variable de estudio y la dimensión analizada, con un coeficiente rho de Spearman de 0.831. Este coeficiente, junto con un p-valor menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que los niveles de planeación están significativamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, demostrando una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral.

Tabla 18

Correlación y significancia entre la organización y desempeño laboral en el MTPE.

		Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	273
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,829
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

Según los resultados, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) de 0.829 indica una relación positiva y alta entre la variable de estudio y la dimensión analizada. El valor de $p < 0.05$ confirma la significancia estadística, permitiendo rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que los niveles de la organización están significativamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 19

Correlación y significancia entre la dirección y desempeño laboral en el MTPE.

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	273
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,817
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

Los resultados indican que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la variable de estudio y la dimensión analizada es de 0.817, lo que sugiere una relación positiva y fuerte. Además, el p-valor calculado es < 0.05 , lo cual permite rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, se establece que los niveles de la dirección están significativamente asociados con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 20

Correlación y significancia entre el control y desempeño laboral en el MTPE.

		Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	273
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,835
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

Según los resultados observados, el coeficiente Rho de Spearman de 0.835 indica una relación positiva y fuerte entre la variable de estudio y la dimensión analizada. Además, el p-valor calculado < 0.05 confirma la significancia estadística, permitiendo rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, los niveles de Control están significativamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, demostrando una asociación significativa entre estas dos variables.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación explora la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública. Dada la importancia de estas variables, la institución ha realizado un diagnóstico exhaustivo para orientar decisiones y acciones destinadas a mejorar tanto la gestión administrativa como el desempeño laboral de sus trabajadores.

En la discusión de los resultados, se contextualizan los hallazgos dentro del marco teórico existente y se analiza su relevancia y aplicabilidad en relación con estudios previos. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta investigación sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del MTPE, comparándolos con los antecedentes nacionales e internacionales expuestos.

La discusión de los resultados revela que la percepción de los empleados del MTPE sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral presenta desafíos significativos. Según los resultados descriptivos, una mayoría considerable de encuestados identifica áreas críticas de deficiencia en la gestión administrativa del MTPE, incluyendo problemas en el nivel de gestión administrativa de los servidores (59.9%), fallos en la planificación (54.7%), deficiencias en la organización de los trabajadores (64.6%), y percepciones de deficiencias en la dirección (58.9%) y el control (73.4%) dentro del organismo. Estos hallazgos sugieren una necesidad urgente de intervención para mejorar la eficacia y la eficiencia de las prácticas administrativas en el MTPE.

Comparativamente, otros estudios como el de Parra et al. (2022), que investigaron las causas de retrasos en entregas de pedidos, muestran una percepción mayoritariamente positiva entre los encuestados respecto al volumen de actividades diarias, la conexión entre responsabilidades y roles, y las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa. Aunque el estudio de Cueva et al. (2022) en escuelas públicas destacó una evaluación mayoritariamente

satisfactoria de la gestión administrativa y las competencias docentes, estos hallazgos contrastan con las percepciones críticas encontradas en el MTPE.

Por otro lado, el estudio de Cerna (2020), en la Municipalidad Distrital de San Luis mostró una distribución variada en la competencia administrativa y el rendimiento laboral, lo cual sugiere que la gestión administrativa puede influir de manera significativa en el rendimiento individual y organizacional, dependiendo de cómo se implemente y perciba.

Los resultados del presente estudio en el MTPE destacan la necesidad de abordar las áreas críticas identificadas para mejorar tanto la gestión administrativa como el desempeño laboral. Estas conclusiones proporcionan una base para futuras investigaciones y acciones correctivas orientadas a fortalecer la capacidad administrativa y el bienestar laboral en entidades gubernamentales como el MTPE.

La investigación realizada en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) revela una correlación positiva y fuerte ($\rho = 0.837$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de sus trabajadores. Este hallazgo está respaldado por estudios previos que han explorado relaciones similares en contextos organizacionales diversos. Por ejemplo, Cerna (2020), encontró una correlación positiva moderada ($r = 0.767$) entre la competencia administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Luis.

Similarmente, Cueva et al. (2022) investigaron la relación en escuelas públicas, obteniendo una correlación significativa (Rho 0.812) entre la gestión administrativa y la competencia docente. Además, Astudillo y Del Rosario (2020) confirmaron una relación moderadamente positiva entre el control interno administrativo y el rendimiento laboral en microempresas alimenticias.

Por otro lado, Palacios (2019) identificó una correlación significativa ($\rho = 0.234$) entre el clima organizacional y el rendimiento del personal administrativo en distritos de salud, reflejando diferentes dimensiones de la gestión administrativa. Altamirano (2019), en PYMES

del sector del cuero y calzado, así como Navarro y Torres (2022), en la EPS SEDACAJ, también reportaron correlaciones positivas entre gestión administrativa y rendimiento laboral (0.01 y $Rho = 0.521$ respectivamente).

Estos estudios enfatizan la importancia universal de una gestión administrativa efectiva para potenciar el desempeño laboral en una variedad de entornos organizacionales y sectoriales, proporcionando una comprensión y aplicación de prácticas administrativas que promuevan resultados positivos en el ámbito laboral.

Los hallazgos de este estudio específico revelan que todos los aspectos de la gestión administrativa, como la planeación, organización, dirección y control, están estrechamente relacionados con el desempeño laboral en el MTPE. Estos resultados tienen implicaciones prácticas significativas, especialmente en términos de mejora continua, demostrando que mejoras en la gestión administrativa pueden tener un impacto positivo tangible en el desempeño laboral de la organización.

VI. CONSLUSIONES

❖ Conforme con los resultados, se concluye que existe una relación positiva y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esto se respalda por el coeficiente de correlación de Spearman obtenido (0.837), indicando una asociación significativa entre ambos aspectos. Estos hallazgos sugieren que mejoras en la gestión administrativa pueden influir positivamente en el rendimiento laboral dentro de la entidad pública estudiada, destacando la importancia de políticas y prácticas efectivas de administración en el ámbito laboral.

❖ Con base en los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación positiva y alta entre los niveles de planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del MTPE. Esto se sustenta en un coeficiente rho de Spearman de 0.831, indicando una correlación significativa entre la planeación y el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia crucial de una gestión administrativa eficaz para potenciar el rendimiento de los empleados en la mencionada entidad pública, destacando la relevancia estratégica de implementar prácticas de planeación efectivas para alcanzar mejores resultados laborales y organizacionales.

❖ Basado en los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.829 muestra una relación positiva y significativa entre los niveles de organización y el desempeño laboral en el MTPE. Estos hallazgos destacan la crucial importancia de mantener niveles organizativos adecuados para cultivar un entorno laboral que sea tanto productivo como eficiente dentro de esta entidad pública. Estos resultados enfatizan la necesidad de políticas y prácticas de gestión que promuevan una estructura organizativa eficaz para optimizar el rendimiento y la satisfacción de los empleados en el contexto del sector público.

❖ Basado en los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.817, revelan una asociación significativa entre los niveles de la dirección y el desempeño laboral observado en la entidad pública estudiada. Este hallazgo subraya la

influencia positiva que una gestión administrativa eficaz puede tener en el rendimiento de los empleados, destacando la importancia de políticas y prácticas administrativas que apoyen y optimicen el ambiente laboral en instituciones públicas como el MTPE.

❖ Según los resultados de la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0.835 revela una relación positiva y sólida entre los niveles de control y la dimensión evaluada. Estos resultados subrayan la importancia crítica de una gestión administrativa efectiva para fortalecer el desempeño en el ámbito laboral de una entidad pública como el MTPE. La capacidad de establecer y mantener niveles adecuados de control no solo facilita la organización y eficiencia de las actividades administrativas, sino que también mejora la productividad y satisfacción laboral, destacando la importancia de políticas de gestión que optimicen resultados en el sector público.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda que el MTPE implemente mejoras significativas en su gestión administrativa. Dichas mejoras pueden incluir la optimización de procesos administrativos, el fortalecimiento de la comunicación interna y el establecimiento de claras políticas de gestión de recursos humanos. Es crucial que estas acciones estén orientadas a crear un ambiente laboral más eficiente y productivo dentro de la entidad pública estudiada. Asimismo, se recomienda la continuación de estudios y evaluaciones periódicas para monitorear y ajustar las prácticas administrativas según las necesidades y cambios organizacionales, asegurando así que las políticas implementadas sigan siendo efectivas y relevantes para mejorar continuamente el desempeño laboral en el MTPE.
- ❖ Se recomienda implementar acciones concretas de planeación estratégica dentro del MTPE. Dado que se ha establecido una relación positiva y significativa entre los niveles de planeación y el desempeño laboral de los trabajadores según los resultados obtenidos, es fundamental que la gestión administrativa se enfoque en desarrollar e implementar planes estratégicos claros y efectivos. Estas acciones no solo deben orientarse a mejorar el desempeño individual y colectivo, sino también a fortalecer la capacidad organizativa del MTPE para lograr resultados laborales y organizacionales superiores.
- ❖ Se sugiere enfocarse en el desarrollo e implementación de políticas que fomenten una estructura organizativa eficaz. Esto incluye la clarificación de roles y responsabilidades, la mejora continua de los procesos administrativos, y la promoción de un ambiente de trabajo que fomente la colaboración y la eficiencia. Además, es crucial establecer sistemas de retroalimentación y evaluación periódica para asegurar que los cambios implementados estén alineados con las necesidades y expectativas de los empleados del MTPE. Estas medidas no solo pueden optimizar el rendimiento laboral, sino también elevar la satisfacción de los

trabajadores, promoviendo así un entorno laboral más productivo y motivador en el sector público.

❖ Con base en los resultados obtenidos, que muestran una asociación significativa entre los niveles de dirección y el desempeño laboral en la entidad pública estudiada, se recomienda enfocarse en fortalecer la gestión administrativa. Es fundamental implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral favorable en instituciones públicas como el MTPE. Esto incluye establecer mecanismos efectivos de dirección y liderazgo que promuevan la organización, la eficiencia y la motivación de los empleados. Además, se sugiere continuar investigando y evaluando periódicamente el impacto de estas prácticas administrativas en el rendimiento laboral, con el objetivo de mantener y mejorar constantemente las condiciones de trabajo dentro de la entidad pública.

❖ Para fortalecer la dimensión de control en instituciones públicas como el MTPE, es crucial consolidar los mecanismos de supervisión mediante políticas claras, procedimientos efectivos y monitoreo continuo. Implementar programas de capacitación en gestión y liderazgo promoverá eficiencia y un ambiente laboral colaborativo. Fomentar una cultura organizacional transparente con retroalimentación efectiva y establecer sistemas de reconocimiento mejorará el compromiso y el desempeño. Además, integrar un proceso continuo de monitoreo y evaluación facilitará ajustes estratégicos y mejoras según las necesidades laborales y organizacionales.

❖ Implementar estas recomendaciones no solo fortalecerá la gestión administrativa dentro del MTPE, sino que también mejorará significativamente el desempeño laboral, la productividad y la satisfacción de los empleados. Estas acciones están alineadas con las mejores prácticas de gestión en el sector público y son fundamentales para optimizar los resultados organizacionales en el contexto actual y futuro.

VIII. REFERENCIAS

- Almanza, R., Calderón, P., y Vargas-Hernández, J. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 22(1). <https://acortar.link/Ehtxhx>
- Altamirano, K. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato. <https://acortar.link/rQlzSu>
- Álvarez-Indacochea, B., Indacochea-Ganchozo, B., Álvarez-Indacochea, A., Figueroa-Soledispa, y Figueroa-Soledispa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362–372. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Ambor, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia Arequipa 2020*. [Tesis de pregrado]. Universidad José Carlos Mariátegui. <https://acortar.link/DMLRJs>.
- Andía, W. (2019). *Manual de gestión pública: Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos (8° ed.)*. Ediciones Arte y Pluma.
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., y Torres, L. (2020). *Administración de Empresas. Elementos Básicos*. Infinite Study.
- Astudillo, A., y Del Rosario, G. (2020). *El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://acortar.link/n7YaX0>.
- Ayensa, Á. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos (2da ed.)*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación (3era ed.)*. Grupo editorial Patria.

- Barrios, H., Contreras, S., y Olivero, V. (2019). La Gestión por Procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor Diferenciador de la Competitividad Organizacional. *Información tecnológica*, 30(2), 103-114. <https://acortar.link/0jJjZg>
- Bartolo, J. (2018). *Características biográficas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Uchiza*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Agraria de La Selva. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/1365>
- Batet, M. (2020). *Gestión Administrativa: Para Principiantes*. Independently Published.
- Bautista, J., y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Beltrán, R., y López, G. (2018). *Evolución de la administración*. Medellín-Colombia. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 285–390. <https://acortar.link/V4TtLf>
- Briones-Caicedo, W., Guanín-Porras, E., Morales-Intriago, F., y Bajaña-Abril, F. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2), 1-10. <https://acortar.link/UXWoqA>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cerna, M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis*, 2019. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://acortar.link/KP5oxS>.

- Cezara, A., y Sarai, N. (2021). Cezara, A., y Sarai, N. (2021). Concepts Of Competitiveness On The Labor Market. *Annals of the Constantin Brâncuși University of Târgu Jiu*, 1, 60-65. <https://acortar.link/xj1OU5>
- Chacón, O., y Zapata, L. (2021). ¿Qué significa desempeño (superior) en administración estratégica? *Multidisciplinary Business Review*, 14(1), 95-107. <https://doi.org/10.35692/07183992.14.1.9>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., y Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Cisneros, P. (2022). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de autocenter de la ciudad de Riobaba-Ecuador*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://acortar.link/mYeom>.
- Córdoba, D. (2021). *Eficiencia en la Gestión de Servicios Públicos Municipales*. [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=305516>
- Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Marcombo.
- Cuba-Díaz, E. y Cuba-Díaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 342-357. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>
- Cueva, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O., y Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *CIEG. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios generales* (54), 57-69. <https://acortar.link/rYLSvL>

- Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítima internacional del Callao 2019*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/3CjUPDj>.
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Gavilánez, M., Espín, M., y Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las Pymes del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://acortar.link/0srCnH>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdozoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la Ciudad de Quevedo. *Revista Uniersidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <https://acortar.link/hi17k3>
- Guillin, X., Mosquera, A., y Pérez, I. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <https://acortar.link/I16S75>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., y Coello, S. (2020). *El proceso de investigación científica (2da ed.)*. Editorial Universitaria.
- Hernández, R., Zapata, N., y Mendoza, P. (2019). *Metodología de la investigación para bachillerato*. McGraw-Hill.
- Iglesias, M. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Noveduc.

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://acortar.link/RaRHqV>
- Loor, J., y Risco, J. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020*. [Tesis de pregrado]. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. <https://acortar.link/rpdE6S>.
- López, F., y López, E. (2021). *La investigación científica, su metodología: Ejemplos aplicados al proceso pedagógico*. Amazon Digital Services.
- Lovo, Y. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <https://acortar.link/oUXP8J>.
- Matabanchoy, S., Álvarez, P., y Riobamba, J. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mero, R. (2022). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del Cantón Puerto López*. [Tesis de pregrado]. Universidad Estatal del Sur de Manabí. <https://acortar.link/7jBQo6>.
- Muños, L., Napa, Y., Pazmiño, W., y Posligua, M. (2020). Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las Pymes. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica*

Multidisciplinaria, 4(4), 29-40. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v4.n4.2020.334>

Navarro, E., y Torres, Y. (2022). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://acortar.link/SYYDjt>.

Neil, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH.

Niño, J., y Mendoza, M. (2021). *La investigación científica en el contexto académico*. Infinite Study.

Noguera, B. (2022). Los contornos de la autoprovisión administrativa en la gestión de los servicios públicos. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*. Nueva época (18), 32-55. <https://doi.org/10.24965/reala.11119>

Palacios, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196

Parra-Ganchosa, C., Márquez-Abarca, B., Sánchez-Cabrera, L., y Mora-Sánchez, N. (2022). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 30-43. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>

Pereyra, L. (2020). *Administración I*. Klik.

Pereyra, L. (2022). *Administración II*. Klik.

Ramírez, C., Ramírez, M., y Ramírez, C. (2022). *Fundamentos de administración (5ta ed.)*. Ecoe Ediciones.

- Ramírez-Vielma, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://acortar.link/n6FjS8>
- Rodríguez-Marulanda, K., y Lechuga-Cardozo, J. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración deNegocios* (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas-Vargas, N., y Madero-Gómez, S. (2018). La responsabilidad social corporativa. Contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia tecnológica* (55), 29-38. <https://acortar.link/pRLCDq>
- Sánchez, M., y Mariño, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Palabra Clave (La Plata)*, 10(2). <https://doi.org/10.24215/18539912e130>
- Slocum, H. (2018). *Organizational behavior* (2° ed.). Paraninfo.
- Tarrillo, J., Morán, R., y Saldaña, J. (2022). alidez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 134-152. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.010>
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 146-155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
- Velásquez, D. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019*. [Tesis de pregrado]. Universidad privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/26354>.

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., y León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Qualitas. Revista científica*, 22(22), 46-58. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>